98-84433- 5

Geisler, Walter

Die lage auf dem arbeitsmarkt der...

Bochum-Langendreer

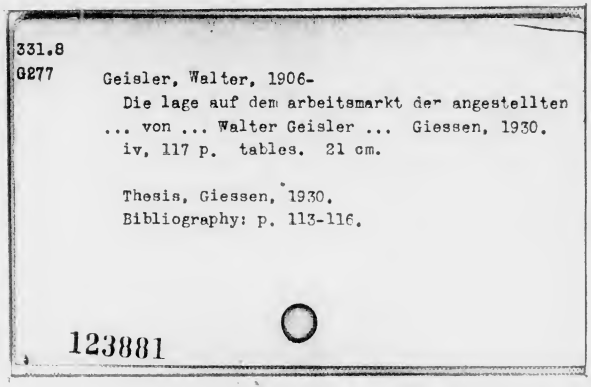
1930

98-84433-5
MASTER NEGATIVE #

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES
PRESERVATION DIVISION

BIBLIOGRAPHIC MICROFORM TARGET

ORIGINAL MATERIAL AS FILMED -- EXISTING BIBLIOGRAPHIC RECORD



331.8
G277 Geisler, Walter, 1906-
Die lage auf dem arbeitsmarkt der angestellten ... von ... Walter Geisler ... Giessen, 1930.
iv, 117 p. tables. 21 cm.

Thesis, Giessen, 1930.
Bibliography: p. 113-116.

123881

RESTRICTIONS ON USE: *Reproductions may not be made without permission from Columbia University Libraries.*

TECHNICAL MICROFORM DATA

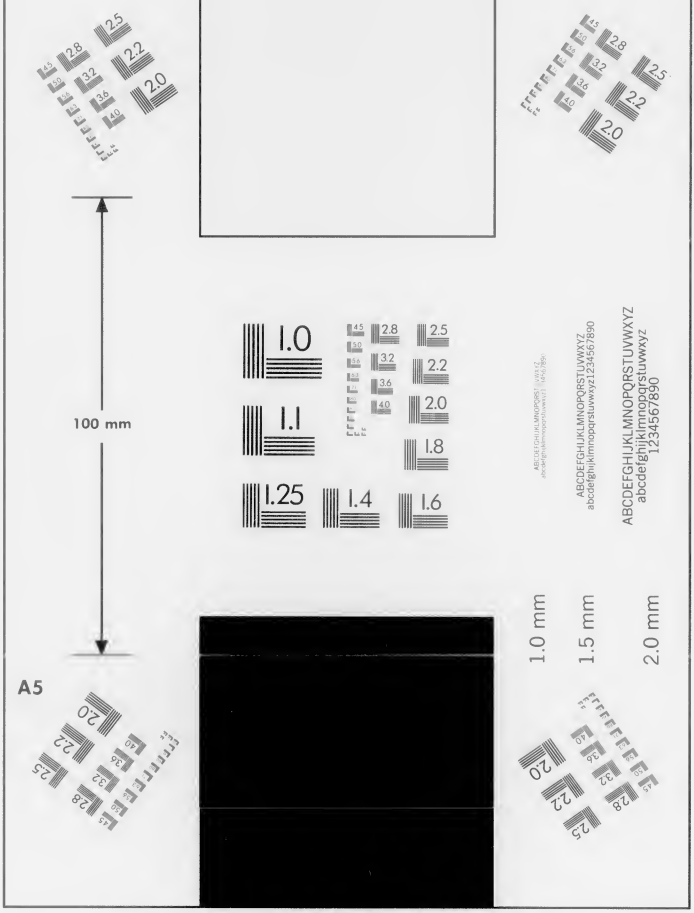
FILM SIZE: 35 mm REDUCTION RATIO: //:1 IMAGE PLACEMENT: IA (IIA) IB IIB

DATE FILMED: 11/10/98 INITIALS: N.V.

TRACKING #: 33231

FILMED BY PRESERVATION RESOURCES, BETHLEHEM, PA.

PM-MGP
METRIC GENERAL PURPOSE TARGET
PHOTOGRAPHIC



PRECISION℠ RESOLUTION TARGETS

A & P International
612/854-0088 FAX 612/854-0482
8030 Old Cedar Ave. So., Ste. #215
Bloomington, MN 55425

Walter Geisler

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten.

Columbia University
in the City of New York

LIBRARY

Univ. Exchange APR 13 1932

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten.

Dissertation

zur
Erlangung der Würde eines
Doktors der Staatswissenschaften
bei der
Philosophischen Fakultät
der
Hessischen Ludwigs-Universität
zu Gießen.

Eingereicht von
Diplomvolkswirt
Walter Geisler
aus Büdingen.

Gießen 1930.
Druck: Heinrich Pöppinghaus, o. H.-G., Bochum-Langendreer.

216

Genehmigt durch den Prüfungsausschuß
am 20. 6. 1930.

Berichterstatter: Dr. Mombert
„ Dr. Lenz

331.8
G277

May 5, 1932 AST

Inhaltsverzeichnis.

Seite

Vorwort 1
I. Die Gestaltung des Arbeitsmarktes der Angestellten . 4
A. Die anhaltende Versteifung der Arbeitsmarktlage der Angestellten 7
1. Die arbeitsuchenden Angestellten 10
2. Die Angestellten als Unterstützungsempfänger . 13
3. Die Einzelarbeitsmärkte der kaufmännischen, Büro- und technischen Angestellten . . . 17
B. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der Angestellten . 28
1. Die Dauer allgemein 28
2. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der Angestellten im Vergleich zu derjenigen der Arbeiter . . 31
C. Die Lage der älteren Angestellten 33
1. Der Umfang der Arbeitslosigkeit 33
2. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der älteren Angestellten 37
II. Die Ursachen der strukturellen Arbeitslosigkeit der Angestellten 42
A. Strukturwandlungen auf der Arbeitskraft-Angebotseite 43
1. Die Entwicklung des Berufsstandes der Angestellten in zahlenmäßiger und funktioneller Beziehung 43
2. Das Vordringen der Frau in den Angestelltenstand 46
3. Die Übersetzung des Nachwuchses und seine Bildungsnot 48
B. Strukturwandlungen auf der Arbeitskraft-Nachfrageseite 53
1. Die gesteigerte Nachfrage bis zum Jahre 1923; insbesondere der Einfluß der Kriegs- und Nachkriegs-, vor allem Inflationswirtschaft . . . 53

Seite

2. Die sinkende Nachfrage seit Inflationsende . . 55
a. Die Folgen der Abbaumaßnahmen und der Reinigung der Wirtschaft 56
b. Die Folgen der Rationalisierungsmaßnahmen 57

C. Die Lage für die älteren Angestellten 63

1. Die Frage ihrer Leistungsfähigkeit 63
2. Der Einfluß der finanziellen Mehrbelastung und Tarifgebundenheit 66

III. Die soziale Reform 69

A. Maßnahmen zur Besserung der Arbeitsmarktlage des gesamten Berufsstandes der Angestellten . . 72

1. Die Präventivmaßnahmen 72
a. Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung 72
b. Die praktische Berufsausbildung . . . 75
c. Die theoretische Berufsausbildung . . . 80
2. Die Repressivmaßnahmen 83
a. Der Ausbau der Angestelltenvermittlung . 83
b. Die Um- und Nachschulung 86
3. Die Unterstützungsfürsorge 89
a. Verlängerung der Unterstützungsfristen . . 91
b. Schaffung einer besonderen Angestelltenabteilung bei der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung . . 92
4. Die Maßnahme der Standesverjüngung . . 96

B. Maßnahmen zur Behebung der besonderen Notlage der älteren Angestellten 98

1. Maßnahmen zum Zwecke des Erhalts und Erwerbs einer Stellung 98
a. Fortbildung und Umschulung 99
b. Kündigungsschutz und Abkehrgeld . . . 101
c. Melde- und Beschäftigungspflicht . . . 103
d. Reform der tariflichen Gehaltsregelung . . 107
2. Die soziale Fürsorge für ältere Angestellte . . 108
a. Die Institution der Zuschußkasse für ältere Angestellte 108
b. Die Organisation der Zuschußkasse für ältere Angestellte nach berufsständischem, wirtschaftlichem oder staatlichem Prinzip . . 110

Literaturverzeichnis 113

Anlagen: Statistische Tabellen (I—XII).

Vorwort.

Die Gestaltung der Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten in der jüngst verstrichenen Zeit beanspruchte in breitem Ausmaße erhöhtes Interesse in der Öffentlichkeit und bei den kompetenten Stellen in Regierung und Politik. Es war die große soziale Not, das wirtschaftliche Elend und die Demoralisierungsgefahr, die sowohl den nüchtern denkenden Sozialpolitiker als auch ganz allgemein den mitempfindenden Mitmenschen auf den Plan und zur Stellungnahme rief. Angestelltenverbände und Parlamentarier wetteiferten sozusagen in Entwürfen, die der größten Not Einhalt tun sollten. Von Seiten der Regierung sowohl als auch von den Angestellten- und Unternehmerverbänden wurden zahlreiche Enqueten veranstaltet, die Umfang und Intensität der Not klären sollten. Alles das sind nicht nur Zeichen der Zeit — deren Reformwille nur gar zu oft bei der Enquete stehen bleibt — sondern vor allem auch sprechende Zeichen für die große Anteilnahme und Erkenntnis der herrschenden Notverhältnisse. Aufgabe der vorliegenden Untersuchung über die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten als einer sozial-wirtschaftlichen Abhandlung soll es sein, die sachliche Kenntnis über Umfang, Wesen und Ursachen der Gestaltung des Arbeitsmarktes der Angestellten zu bereichern und einige Gedanken zur Reform zur Diskussion zu stellen. Vorwiegend erfüllt ist ihre Aufgabe mit der Betrachtung der Arbeitslosigkeit der Angestellten als eines wirtschaftlichen Phänomens.

Jedoch, wie fast alle sozialen Probleme, zeigt auch das der Arbeitslosigkeit der Angestellten ein doppeltes Gesicht, neben dem wirtschaftlichen das sozial-menschliche. Es sei mir daher gestattet, da ich darin sozusagen die Vertonung der wirtschaftlichen Note des Problems sehen möchte, meiner Untersuchung einige Worte über die sozial-menschliche Not arbeitsloser Angestellter vorauszuschicken. Die tiefe Tragik der Arbeitslosigkeit packt die Seele eines jeden Menschen an, der Mitgefühl und Gemeinschaftssinn zu eigen hat und nur ehrlich gewillt ist, sich in die Lage seines Mitmenschen hineinzudenken. Wie erschüttert uns das vielberufene Wort Carlyles:

„Der traurigste Anblick, den uns die Ungleichheit des Glücks unter der Sonne sehen läßt, ist der Mann, der gern arbeiten möchte und keine Arbeit finden kann." [1] Nicht wenige schütteln den Kopf und wollen nicht begreifen, wie man keine Arbeit finden kann; sie haben die Lage nicht erfaßt. Die subjektive Arbeitslosigkeit, die auf Arbeitsunfähigkeit und -unwilligkeit beruht, birgt keinerlei Problemschwere und, soweit es letztere angeht, auch keine tiefe Tragik. Umsomehr aber die objektive Arbeitslosigkeit, für deren Entstehen Faktoren maßgeblich sind, die außerhalb der Machtsphäre des Betroffenen liegen! Die später folgende Untersuchung wird zeigen, daß diese Art der Arbeitslosigkeit die Notlage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten ausprägt. Die unverschuldete Arbeitslosigkeit meist arbeitsfreudiger Menschen kennzeichnet die dortige Lage. Mit jedem neuen Tag der Arbeitslosigkeit drückt ihre Last schwerer und wie Hungernde nach Brot so strecken die meisten arbeitslosen Angestellten ihre Hände nach Arbeitsmöglichkeiten aus! Bewerbung nach Bewerbung schlägt fehl: Mutlosigkeit und Verbitterung beherrschen immer mehr Geist und Seele; mit Wucht und Schwere drängt sich die Erkenntnis des Schicksals auf, bei großer Arbeitsfreude und Schaffenslust aus dem heimatlichen Produktionsprozeß ausgestoßen zu sein. Und die Einschränkungen, welche die Arbeitslosigkeit für den Familienhaushalt, für Frau und Kinder mit sich bringen, brechen in kurzer Zeit den ganzen Mannesstolz: Scham vor seiner Familie, vor allem den heranwachsenden Kindern, und den „liebevollen" Blicken der „guten Bekannten" und die materielle Not machen ihm die Umwelt fremd und passiv seine Herzensströme zur Gemeinschaft; zurückgezogen wird er gar leicht zum Gesellschaftsfeind, aus Gram über die unverschuldete Verbannung. Dies gilt vornehmlich und in besonderer Weise für den arbeitslosen Angestellten, der als der vorwiegend geistige Arbeiter in der Wirtschaft anzusehen ist: durch dieses Grundelement seiner Funktion, wodurch eine erhöhte geistige und meist auch seelische Befähigung gegenüber den Handarbeitern ausgeprägt wird, ist eine besonders intensive Empfänglichkeit für die geistige und seelische Not der Arbeitslosigkeit bedingt. Und wer vermag überhaupt die ganze Fülle des Elends zu ermessen, unter das die Angestellten (mit ihrer Familie) durch das furchtbare Leid der Arbeitslosigkeit gebeugt werden? Und nicht nur die bereits Arbeitslosen allein sind die Leidtragenden, auch die noch tätigen Angestellten bedrückt die

1) Kumpmann: Die Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung. Tübingen 1926. Seite 46.

Furcht vor der Arbeitslosigkeit, die einem Damoklesschwert gleich dauernd über ihnen schwebt und über kurz oder lang einen jeden treffen kann. Wie sehr werden doch schon die Angestellten, vor allem die verheirateten, bei schlechtem Geschäftsgang oder Kurzarbeitsankündigung noch während ihrer Tätigkeit von dem voraussichtlichen Leid der Arbeitslosigkeit ergriffen! Wie Zentnerlast liegt sie auf allen, diese Angst vor dem Arbeitsloswerden! Weite Kreise des ganzen Berufsstandes stehen unter dem seelischen Einfluß der Tragik des Arbeitslosenschicksals. Und je länger die Dauer der Arbeitslosigkeit desto größer ist die Not. Wer aber wollte schon gleich zu Beginn alle Hoffnungen sinken lassen? Wer aber hat noch Lebensmut oder gar -freude, der während langer Zeit hunderte Mal seine Hoffnungen immer wieder und wieder zu Grabe tragen muß? Georg v. Schanz [2]) nennt die Arbeitslosigkeit die Geisel der Arbeiterbevölkerung. Fürwahr eine schreckliche Geisel! Und zeigt nicht das Leben jedem, der sehen will, wie gerade die Arbeitslosigkeit auch den tüchtigen und stolzen Angestellten in kurzer Zeit zermürben, erniedrigen, entehren und verderben kann, wie zunächst die Unterhaltsmittel knapp werden, dann ausgehen, wie die physische Widerstandskraft sinkt, wie ihn das Demütigende seiner Lage den sittlichen Halt verlieren läßt! Die soziale, geistige und seelische Not der Arbeitslosigkeit ist unsagbar groß. Und wie hilflos steht der einzelne diesem Übel gegenüber! Das tägliche Miterleben dieser sozialen Not unserer Zeit, das Mitgefühl ihrer Schwere, der mangelhafte Gemeinschaftssinn und die unkorrekte Haltung, die so viele unserer Zeitgenossen ihren arbeitslosen Mitmenschen gegenüber, meist aus Unkenntnis der Sachlage, bekunden und offen an den Tag legen, waren nicht in letzter Linie Veranlassung für mich, mich eingehender mit dem Problem zu befassen und — so es gut geht — ein wenig zur Klärung und besseren Erkenntnis der Arbeitslosigkeit als einem Schicksal unserer Zeit, illustriert an der Berufsschicht der Angestellten, beizutragen.

2) G. v. Schanz: Zur Frage der Arbeitslosenversicherung. Bamberg 1893. Seite 1

I.

Die Gestaltung des Arbeitsmarktes der Angestellten.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten wird durch das Überangebot von Arbeitskräften bzw. durch die Verknappung der Arbeitskraftnachfrage beherrscht. Der so beschaffene Marktzustand hat die Arbeitslosigkeit zur Folgeerscheinung.

Das Angebot des Arbeitsmarktes der Angestellten wird durch die Gesamtheit der Angestellten repräsentiert, die auf dem freien Arbeitsmarkt als Arbeitskraftangebot in den Wettbewerb um Arbeit eingreifen. Die Angestellten zusammen stellen einen Berufsstand dar, dessen zahlenmäßige Erfassung in den Berufszählungen erfolgt, zuletzt am 16. Juni 1925. Da die amtliche Berufszählung den Angestelltenbegriff in einen weiteren Rahmen eingespannt hat, als es für unsere Untersuchung statthaft ist, sind die Ergebnisse derselben für uns nicht ohne weiteres verwertbar, sodaß wir sie für unsere Zwecke erst aufbereiten müssen.

Alle jene Angestellten der amtlichen Berufszählung, die ihrer Natur nach und unmittelbar keinen Einfluß auf die Gestaltung des freien Arbeitsmarktes der Angestellten haben, sind daher aus den amtlichen Zählungsergebnissen zu eliminieren: ebenso alle jene Angestellten, denen die Angestellteneigenschaft im Sinne unserer Abhandlung mangelt, die sich aus der vorwiegend geistigen konstruktiven und administrativen Tätigkeit in der Wirtschaft ergibt. Vor allem ist so die stattliche Anzahl der Beamten, die in einem mindestens einseitig zu ihren Gunsten gebundenen d. h. festen Arbeitsverhältnis stehen, für unsere arbeitsmarktpolitische Betrachtung ohne Belang.

Die Berufszählung vom 16. Juni 1925 zählte 5 273 774 Angestellte und Beamte in Deutschland. Nach Wirtschaftsabteilungen gruppiert ergibt sich das Bild der Anlage I. [1]) Korri-

1) Siehe im Anhang „Anlage I“: zusammengestellt nach „Wirtschaft und Statistik“, 1927, Nr. 10 u. 13.

gieren wir dies amtliche Zahlenmaterial im angegebenen Sinne, so ergibt sich, daß die Zahlen der Wirtschaftsabteilungen „Land- und Forstwirtschaft“ und „Industrie und Handwerk“ ohne weiteres übernommen werden können. In der Wirtschaftsabteilung „Handel und Verkehr“ sind die Angehörigen der Gruppe „Verkehrswesen“ mit 726 957 Köpfen, der Gruppe „Gast- und Schankwirtschaften“ mit 78 364 Köpfen herauszunehmen, da sie, wie bereits oben angedeutet, wegen der Art ihres Arbeitsverhältnisses und ihrer Tätigkeit nicht als Angestellte im Sinne unserer Arbeitsmarktstatistik zu betrachten sind. Mithin bleiben in der Wirtschaftsabteilung C noch 1 415 497 Angestellte i. e. S. übrig. In der Wirtschaftsabteilung D gehört der größte Teil der Angestellten zur Beamtenschaft; lediglich 80 132 in „Rechtsberatung und Interessenvertretung“ tätige Angestellte haben wir noch zu übernehmen. Die Wirtschaftsabteilung E „Gesundheitswesen“ und F „ohne nähere Angaben“ spielen für unsere Betrachtung keine Rolle und bleiben ohne Berücksichtigung. Unter Zugrundelegung dieser Änderungen innerhalb der Wirtschaftsabteilungen ergibt sich das für unsere Abhandlung bedeutsame Bild derjenigen Angestellten, die den Arbeitsmarkt der Angestellten verkörpern: Anlage Ia bringt die tabellenmäßige Darstellung. [2]) Aus dieser Tabelle ersehen wir, daß die Arbeitsdomänen der Angestellten in erster Linie die Wirtschaftsabteilungen „Industrie und Handwerk“ und „Handel und Verkehr“ mit zusammen 2 867 332 Angestellten, d. i. 92,2 %, sind. In Industrie und Handwerk sind rund 11 % der Erwerbstätigen (d. i. 13 239 223) Angestellte. Ganz erheblich stärker noch ist die Position der Angestellten in Handel und Verkehr, an deren Gesamtbestand die Angestellten des „freien“ Arbeitsmarktes (in unserem Sinne) jedoch nur mit 27 % beteiligt sind. Innerhalb dieser Wirtschaftsabteilung nimmt das Handelsgewerbe eine besondere Stellung ein. Mit 44,4 % der Erwerbstätigen haben dort die Angestellten eine schlechthin überragende Bedeutung, die sie in keiner anderen Wirtschaftsgruppe mehr in ähnlicher Weise einnehmen. Ein Vergleich der Berufszählungsergebnisse von 1907 und 1925 ergibt das auf den ersten Blick auffallende, interessante Resultat, daß die Angestellten überhaupt um 98,2 %, die Angestellten in Handel und Verkehr nur um 82,5 %, die in der Industrie dagegen um 129,6 % zugenommen haben. E. Lederer [3]) analysiert

2) Siehe im Anhang „Anlage Ia“: zusammengestellt nach „Wirtschaft und Statistik“, 1927, Nr. 10 u. 13, gleichso auch H. Schnaas: Der Arbeitsmarkt der Angestellten und die Arbeitsmarktpolitik der Angestelltenorganisationen, unter besonderer Berücksichtigung der Nachkriegszeit, Münster 1929.

3) Emil Lederer: Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung, 1912, Seite 29.

treffend diese Entwicklung mit der Feststellung, daß wir es im Handelsgewerbe mit „Angestelltenbetrieben" zu tun haben, das will sagen, daß der relative Anteil der Angestellten im Handelsgewerbe schon immer recht erheblich war. Der Anteil der weiblichen Angestellten an der gesamten Angestelltenschaft mit 31 % beleuchtet ihre schon rein zahlenmäßig gewiß beachtenswerte Stellung.

Die Stellung, welche die Angestellten — im weiteren Verlaufe dieser Abhandlung sind unter Angestellten nur noch die „eliminierten" Angestellten des „freien" Arbeitsmarktes zu verstehen — im Kräfteparallelogramm der erwerbstätigen Volkswirtschaft und des freien Arbeitsmarktes einnehmen, ist bezeichnend für ihre Bedeutung und reale wie potentielle Machtsphäre. Nach der Berufszählung vom 16. Juni 1925 gab es in Deutschland insgesamt 32 008 839 hauptberuflich Erwerbstätige; die Angestellten stellen also mit 3 109 241 10 % aller Erwerbstätigen dar. Ein erheblicher Teil der Erwerbstätigen greift in die Konkurrenz um die menschliche Arbeitskraft als Angebotsfaktor seiner Stellung und seinem Wesen nach gar nicht ein, sodaß er bei einer Betrachtung des Kräfteverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt ohne Berücksichtigung bleiben kann, so vor allem die Gruppe der Selbständigen, die von uns bereits eliminierten Angestelltengruppen und die Gruppe der mithelfenden Familienangehörigen. Unter Berücksichtigung dieser Umstände bietet sich über den gesamten deutschen „freien" Arbeitsmarkt gemäß der Berufszählung vom 16. Juli 1925 folgendes Bild:

Arbeiter:	14 433 751
Angestellte:	3 109 241
Haus-Angestellte:	1 325 588
zusammen:	18 868 580.

Der Wettbewerb um Arbeit auf dem gesamten Arbeitsmarkt erfolgt demnach also im wesentlichen von 18 868 580 Erwerbstätigen. Aus dem Beteiligungssatz der Angestellten mit 16,5 % erhellt ihre zahlen- und verhältnismäßige Bedeutung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Recht aufschlußreich für unser arbeitsmarktpolitische Betrachtung ist auch eine Aufgliederung der Berufsgruppe der Angestellten gemäß der Dreiteilung, welche die Berufsstatistik vornimmt, in technische Angestellte, Werkmeister und Aufsichtspersonal, sowie kaufmännische Angestellte und Büropersonal; eine so gegliederte Übersicht bringt die Tabelle der

Anlage II. [4]) Der Anteil der kaufmännischen und Büroangestellten mit 77,4 % zeigt die überragende Bedeutung dieses Einzelarbeitsmarktes der Angestellten, dem gegenüber die beiden Arbeitsmärkte der Techniker und Werkmeister rein zahlenmäßig eine nur untergeordnete Rolle spielen.

A.

Die anhaltende Versteifung der Arbeitsmarktlage der Angestellten.

Die praktische Beurteilung der Gestaltung und Entwicklung der Arbeitsmarktlage für Angestellte ist in erster Linie durch Vorhandensein, Verwertbarkeit und Aufgeschlossenheit der Arbeitsmarktstatistik als Erkenntnisquelle gegeben und begrenzt. Bei der Arbeitsmarktstatistik haben wir eine amtliche und eine nichtamtliche Erfassung der Arbeitsmarktlage zu unterscheiden. Das statistische Zahlenmaterial, das aus amtlicher Quelle zur Verfügung steht, bietet nach wie vor die zuverlässigsten Unterlagen für die Beobachtung des Arbeitsmarktes der Angestellten. Die amtliche Arbeitsmarktstatistik, die von der früheren Reichsarbeitsverwaltung bzw. der jetzigen Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung veranstaltet und gestaltet wird, findet in extracto ihren publizistischen Niederschlag in den Veröffentlichungsorganen „Reichsarbeitsblatt" und „Reichsarbeitsmarktanzeiger". Neben diesen periodisch-fortlaufenden und regelmäßigen Veröffentlichungen über die Arbeitsmarktlage gebührt noch besondere Beachtung den einmaligen großen zweckbestimmten amtlichen Erhebungen, bei deren Verwertung lediglich ihres Charakters als einmaligen Augenblicksbildes wegen besondere Vorsicht geboten ist. Die Veröffentlichungen des Reichsarbeitsblattes und des Reichsarbeitsmarktanzeigers, insbesondere dessen monatliche Beilagen speziell für Angestellte, bringen ihr Material in der Hauptsache als Statistiken der Arbeitsgesuche, bzw. der am Ende des Monats noch verfügbaren Arbeitsuchenden, weiter der stellenlosen Unterstützungsempfänger und der planmäßigen Arbeitsmarktpolitik und ihrer erzielten Erfolge, so vor allem der Stellenvermittlungen. Alle diese Statistiken haben ihre heutige Form, die gewiß in vieler Hinsicht sehr aufschlußreich

4) Siehe im Anhang „Anlage II".

ist, erst in und nach dem Jahre 1923 erhalten. Über den Arbeitsmarkt der Angestellten vor 1923/24 sind die Unterlagen als sehr spärlich und dürftig zu bezeichnen. In der Statistik der unterstützten Erwerbslosen finden die Angestellten erst mit dem Ablauf des Jahres 1926 besondere Berücksichtigung; ein wertvoller Gradmesser für die Arbeitslosigkeit der Angestellten wurde diese Statistik erst mit dem Inkrafttreten der Arbeitslosen-Versicherung am 1. Oktober 1927, da vorher in der Erwerbslosenfürsorge die Zahl der Nicht-Bezugsberechtigten unter den Angestellten sehr ansehnlich war. Von den einmaligen Erhebungen und Zählungen amtlicher Natur, bei denen über die Arbeitsmarktlage der Angestellten Aufschluß gewährt wird, sind vor allem die mit der Berufszählung von 1925 verbundene Arbeitslosenzählung und die selbständigen Erhebungen über die Stellenlosigkeit der Angestellten vom 16. Juli 1925, in der Erwerbslosenfürsorge vom 2. Juli 1926 und in der Arbeitslosenversicherung vom 15. März 1929 zur Berücksichtigung heranzuziehen. Neben den fortlaufenden und einmaligen Statistiken der amtlichen Stellen bieten auch die Zählungen und Erhebungen der Angestellten- und Unternehmerverbände wertvolles Material für die Beurteilung der Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten, wenngleich ihr Wert entsprechend auch meist ihrem internen Erhebungszweck auf den erhebenden Verband beschränkt bleibt und Rückschlüsse aus diesen Erhebungen auf die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten überhaupt kaum oder nur sehr begrenzt möglich sind.

Es ist gar keine Frage, daß die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten nicht erst in jüngster Zeit diskussionsreif geworden ist, sondern auch schon in Vorkriegszeiten eine gewisse Rolle spielte. Karl Bücher schrieb bereits 1883 eine kleine Schrift: „Die Arbeiterfrage im Kaufmannsstande", woraus hervorgeht, daß bereits schon damals eine gewisse Problematik der Lage gegeben war, die aber wohl keinem wirtschaftlichem Phänomen ganz ermangeln dürfte. Was will das viel heißen, wenn in den Jahren vor dem Krieg die Zahl der stellenlosen Angestellten selten mehr als 15 000 betrug, und man sich darüber klar sein muß, daß nur in den seltensten Fällen von einer wirtschaftlich bedingten Arbeitslosigkeit die Rede sein konnte, sondern daß die Stellenlosigkeit in damaliger Zeit zum guten Teile auf freiwillige Stellenaufgabe zurückzuführen war. Wir wollen es uns daher ganz ersparen, auf den Arbeitsmarkt der Angestellten für die Zeit vor dem Kriege zu sprechen zu kommen. Fast noch untauglicher als Erkenntnisquelle für wirtschaftliche Schlußfolgerungen, die für die Jetztzeit von Belang sein sollen, dürfte eine Untersuchung sein, die sich auf die

Kriegs- und Inflationsjahre bezieht, da unsere Wirtschaft in diesen Jahren von innen und außen her unter Einflüssen und Einwirkungen stand, deren Abnormalität und Irregularität wohl niemand in Abrede stellen wird. Erst mit der Stabilisierung der Wirtschaft nach Inflationsende kommt die Zeit, die von den größten abnormalen Störungen der Wirtschaft einigermaßen frei und der Untersuchung wert ist. Sicherlich hat die Darstellung der Arbeitsmarktlage vor 1924 historischen Wert für die Beleuchtung der damaligen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse. Wenn wir aber auf sie verzichten, so geschieht dies deswegen, weil wir uns zuvorderst eine Analyse der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage der Angestellten zum Ziele gesteckt haben. Zur Erfüllung dieser Aufgabe bedarf es freilich einer über längere Zeiträume sich erstreckenden Berichterstattung über die Lage auf dem Arbeitsmarkt, da allein diese die saisonmäßige und sonstige Fluktuation des Arbeitsmarktes sowie den Konjunktureinfluß klar anzuzeigen und die Grundlinien der Entwicklung leichter herauszuschälen vermag. Gleichwohl hat es wenig Zweck, den Überblick über den Arbeitsmarkt der Angestellten auf eine Zeit zu erstrecken, die uns für eine Analyse der heutigen Lage sehr wenig oder fast gar nichts zu sagen hat. Da dies zweifellos für die Jahre vor 1924 zutrifft, wird sich unsere statistische Untersuchung der Arbeitsmarktlage auf die Zeit nach der Inflation zu beschränken haben. Ja, man kann sogar schlechterdings die Behauptung aufstellen, daß erst seit Beendigung der Inflation die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten kritisch geworden ist und dieser auf dem gesamten deutschen Arbeitsmarkt eine Sonderstellung einzunehmen begonnen hat. Dieses grundlegend veränderte Gepräge der Lage hat seine Besonderheiten in seiner Gestaltung und in der Verursachung.

Zunächst zeigt uns die Gestaltung des Arbeitsmarktes der Angestellten, daß dieser besondere Tendenzen aufweist, deren intensives und anhaltendes Vorherrschen auffällt und die Vermutung nahelegt, daß die Entwicklung e i n e n einheitlichen hervorstechenden Zug hat, den man den „Trend" der Entwicklung des Arbeitsmarktes der Angestellten nennen könnte. Die nachfolgende statistische Arbeitsmarktanalyse soll in bevorzugter Weise dartun, daß der Arbeitsmarkt der Angestellten von Entwicklungstendenzen beherrscht ist, die schon auf Grund ihrer rein zahlenmäßigen Auswirkung unter vorläufiger Außerachtlassung der wichtigen verursachenden Faktoren auf eine strukturelle Arbeitslosigkeit der Angestellten schließen lassen. Das statistische Kriterium der strukturellen Arbeitslosigkeit ist vor allem in der anhaltenden Versteifung der Lage zu sehen,

auf die die Konjunktur als eine Bewegung, die dem Wirtschaftsablauf der verkehrsmäßigen Sozialwirtschaft typisch eigentümlich und damit als eine normale Erscheinung zu betrachten ist, ohne nennenswerten Einfluß geblieben ist; weiter kennzeichnend für die strukturelle Lage ist die Erscheinung, daß die stellenlosen Angestellten selbst längere Zeit ohne Arbeit bleiben und so innerhalb des Berufsstandes der Angestellten mit einiger Zurückhaltung von einer neu sich bildenden Berufsschicht gesprochen werden kann, bei deren Zusammensetzung die besonderen Eigentümlichkeiten der Altersgliederung gewichtig sind. Ungleich bedeutsamer für die Kennzeichnung der strukturellen Arbeitslosigkeit der Angestellten wird eine Analyse ihrer Ursachen sein, die anschließend an unsere zahlenmäßige Betrachtung noch vorzunehmen sein wird.

1. Die arbeitsuchenden Angestellten.

Ein Überblick über die Entwicklung des Arbeitsmarktes der Angestellten für die Zeit nach der Stabilisierung beleuchtet mit eindringlicher Klarheit die vorwiegend konstante Situation ihrer Stellenlosigkeit, der gegenüber der Arbeitsmarkt der Arbeiter stark unter den Einwirkungen der Konjunktur- und Saisonschwankungen gelagert ist. Zur Veranschaulichung unserer Untersuchung sehen wir in Anlage III [5]) ein Tabellenbild, das uns die Anzahl der arbeitsuchenden Angestellten und Arbeiter (d. s. übrige Berufe ohne Angestellte) in den letzten Jahren von 1926 bis 1930 nebeneinander zeigt. Die Tabelle ist zusammengestellt auf Grund der monatlichen Meldungen des Reichsarbeitsmarktanzeigers. Es wurde gerade dieser Vierjahrsvergleich aus den bereits früher angedeuteten Gründen und auch deshalb ausgewählt, weil gerade dieser Zeitraum besonders dazu angetan scheint, auf dem gesamten Arbeitsmarkt Konjunktur- und Saisonschwankungen klar anzuzeigen, weil ferner für ihn das Zahlenmaterial einheitlich zu verwerten war und für die Beurteilung der gegenwärtigen Lage zweifellos das interessanteste Zahlenmaterial herangezogen ist. In die Jahre 1926 bis 1930 fällt der Höhepunkt des Beschäftigungsgrades seit Inflationsende (im Konjunkturjahr 1927) und gleichzeitig auch der Tiefpunkt (im Frühjahr 1929). Die Zahlen der verfügbaren Arbeitsuchenden, die der Betrachtung zugrunde liegen, differieren zwar von den Zahlen

5) Siehe im Anhang „Anlage III".

der tatsächlich Stellenlosen, bieten aber in sozialpolitischer Hinsicht deswegen interessante Aufschlüsse, weil sie alle Angestellten erfassen, die durch das Phänomen der Arbeitslosigkeit gefährdet werden. Denn die Arbeitsmarktlage wird ja nicht nur durch die Zahl der Stellenlosen bestimmt, sondern auch durch den Andrang an solchen Bewerbern, die in absehbarer Zeit gezwungen sind, eine neue Tätigkeit aufzunehmen (Angestellte in gekündigter Stellung) oder die sich mit freiem Willen um eine neue Stellung bemühen (Angestellte in ungekündigter aber unangenehmer Stellung). Die stellenlosen verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten wurden dazu auch erst seit Oktober 1927 statistisch erfaßt, sodaß schon aus Vergleichsrücksichten die Statistik der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten wertvolleres Zahlenmaterial bietet. Überschlagen wir die ganze Entwicklung der Erwerbslosenkurve in dem dargestellten Zeitraum, so stoßen wir auf die Tatsache, daß ein bestimmter Bestand Erwerbslosigkeit fortdauernd gegeben ist und zwar sowohl auf dem gesamten Arbeitsmarkt als auch speziell für die Angestellten; noch so günstige Konjunkturen vermögen diesen nicht aufzusaugen. Und doch ist zwischen der Lage der arbeitslosen Angestellten und derjenigen der übrigen Arbeitslosen ein sehr wesentlicher Unterschied festzustellen. Es ist dies die quantitative Differenz in der Bestandsgröße und vor allem die ganz verschiedenartige Reaktion auf eine allgemeine Wirtschaftskonjunktur sowie die Saison und die ganz auffallende Kontinuierlichkeit in der Höhe des „perennierenden" Bestandes der absoluten Arbeitslosigkeit. Im Jahre 1927 hatten wir einen Konjunkturaufschwung, der fast alle interdependenten Wirtschaftsgruppen und -abteilungen äußerst belebend und günstig beeinflußte. Wie wirkte er sich bei den Angestellten und wie auf dem übrigen Arbeitsmarkt aus? Vergleichen wir für beide Gruppen jeweils Höhe- und Tiefpunkt der Arbeitslosigkeit, so stellen wir fest, daß die Arbeitslosigkeit im günstigsten Zeitpunkt des Konjunkturjahres bei den Angestellten um ca. 35 %, auf dem übrigen Arbeitsmarkt gerade um das doppelte um ca. 70 % gefallen ist. Mit dieser Feststellung sind wir auf den Kern der strukturellen Arbeitslosigkeit der Angestellten gestoßen. Der „perennierende" Bestand an Arbeitslosen kann auch von einer den allgemeinen Arbeitsmarkt wie die gesamte Wirtschaft sehr günstig beeinflussenden Wirtschaftskonjunktur nur sehr gering reduziert werden. Im Jahre 1928 ist die Arbeitslosenkurve bei den Angestellten besonders stabil und erst im Jahre 1929 gibt sie ansteigend Ausdruck für die wachsende Erwerbslosigkeit der Angestellten, die der des übrigen Arbeitsmarktes parallel geht.

Schon im Jahre 1926, das im übrigen für einen Vergleich nicht sehr zweckmäßig ist, da in ihm die große Reinigungskrise in der Wirtschaft zum Ausdruck kommt, wirkte eine Wirtschaftsdepression ähnlich wie im Jahre 1929 steigernd auf die Stellenlosigkeit der Angestellten. Demnach scheint zwar eine günstige Wirtschaftskonjunktur den Arbeitslosenbestand der Angestellten nur ganz unwesentlich beeinflussen zu können, vor allem im Verhältnis zu ihrer Wirkung auf dem übrigen Arbeitsmarkt, während eine ungünstige Konjunktur den Arbeitslosenbestand nicht unwesentlich erhöht. Mehr als diese Steigerung infolge der Wirtschaftsdepression vermag ein Konjunkturaufschwung auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten allem Anschein nach nicht wieder wettzumachen, sodaß auf der Basis des „perennierenden" Bestandes der arbeitslosen Angestellten die Versteifung der Lage festzustellen ist, auf Grund deren man den ständigen Bestand von ca. 175 000 verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten mit einiger Zurückhaltung als eine neue Berufsschicht innerhalb der gesamten Angestelltenschaft ansprechen kann, die sich nach dem Neu- und Umbau des deutschen Wirtschaftsgebäudes nach der Stabilisierung herausgebildet hat.

Gleich hier ist interessant festzustellen, wie stark dieser „Arbeitslosenbestand" an der Gesamtheit der Angestellten partizipiert. Wenn wir unsere bereits oben (vgl. Anlage Ia) ermittelten Zahlenergebnisse zugrunde legen, so können wir feststellen, daß diese 175 000 verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten 5,6 % der gesamten Angestelltenschaft ausmachen.[6]) Diese 5,6 % stellen also sozusagen den Mindest-Arbeitslosenbestand bei den Angestellten dar und sind damit der Gradmesser für die strukturelle Lage auf diesem deutschen Teilarbeitsmarkt. Die Tatsache der Versteifung der Arbeitsmarktlage der Angestellten gibt zu erkennen, daß bei allen Anstrengungen und Bemühungen der Angestelltenverbände im Verein mit allen Ermahnungen und Aufforderungen der Presse und der zuständigen Behörden es nicht möglich war, dem Arbeitsmarkt der Angestellten eine merkliche Entlastung zu bringen, das heißt, daß das Gros der arbeitslosen Angestellten damit rechnen muß, aus dem Produktionsprozeß wenigstens in der Funktion als Angestellte ausgeschaltet zu bleiben, der Arbeitsmarkt also einfachhin nicht mehr aufnahmefähig oder -willig ist. Daher kann die Stellenlosigkeit der Angestellten nicht mehr als vorübergehende Erscheinung angesehen werden. Unsere Betrachtung gibt zu den stärksten Zweifeln Anlaß, ob selbst bei fortschreitender Erstarkung und Genesung unserer Wirtschaft die Überlastung des Arbeitsmarktes der Angestellten wesentlich nachlassen wird.

6) Die evtl. Zunahme der Angestelltenschaft seit 1925 mußte hier unberücksichtigt gelassen werden, da eine zuverlässige Statistik fehlt.

Fast ganz unempfindlich zeigt sich die Stellenlosenkurve der Angestellten für die Einflüsse der Saison und Jahreszeit, die doch auf die Entwicklung des übrigen Arbeitsmarktes, besonders der „berufsüblichen" Arbeitslosen von eminenter Bedeutung sind. In keinem der Jahre 1926—1930 sind bezüglich der Arbeitslosigkeit der Angestellten besondere saisonbedingte Schwankungen zu ermitteln.

Die Kennzeichnung der Arbeitsmarktlage der Angestellten durch Darstellung des Andranges der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten zeigte uns zur Genüge schon, daß die Arbeitslosigkeit der Angestellten nicht durch Wirtschaftskonjunktur und -saison ihre charakteristischen Merkmale erhält; darin ist gewiß schon ein bedeutsames Kriterium für die „strukturelle" Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten zu erblicken.

2. Die Angestellten als Unterstützungsempfänger.

Unsere bisherigen Feststellungen trafen wir auf Grund der Statistik der verfügbaren Arbeitsuchenden, wobei wir gleich feststellten, daß nicht alle diese verfügbaren Arbeitsuchenden als effektiv Arbeitslose zu betrachten sind, da gewiß ein Teil der Arbeitsuchenden noch während seiner Beschäftigung eine andere Stellung zu finden sich bemüht und deshalb als arbeitsuchend gezählt wird. Tatsächlich sprechen eine Reihe von Gründen für die Annahme, daß im Durchschnitt nur 70 bis 80 % der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten stellenlos sind, so vor allem Vergleiche der Monatsberichte des Reichsarbeitsmarktanzeigers untereinander und der Ergebnisse der einmaligen Erhebungen z. B. vom 16. 6. 1925 über die Stellenlosigkeit unter den Angestellten, die nur 66 985 stellenlose Angestellte insgesamt zählte, während am Ende des Monats Juni 1925: 95 919 arbeitsuchende Angestellte verfügbar waren, das heißt, von den arbeitsuchenden Angestellten waren rund 70 % stellenlos. Immerhin hat die Zählung der verfügbaren arbeitsuchenden Personen gegenüber der Zählung der Arbeitsgesuche vor dem Jahre 1926 nicht zu verkennende Vorteile, vor allem auch deswegen, weil bei ihr die Gefahr der Doppelzäh-

lung nahezu ganz vermieden ist. Schon oben wurde auf den Umstand hingewiesen, daß die Zahl der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten uns einen sicherlich sehr wertvollen Überblick über den ganzen Teil der Angestellten bietet, der von dem Aktionsradius der Arbeitslosigkeit als einem sozialen Not-Phänomen erfaßt wird. Und wenn wir uns der Differenz zwischen der Zahl der verfügbaren arbeitsuchenden Personen und derjenigen der effektiv Stellenlosen immer bewußt bleiben, so sind diese Zahlen für uns sehr wertvoll, vor allem, da es uns ja weniger auf die rein zahlenmäßige Darstellung der Arbeitslosigkeit als auf die große dominierende Linie der Entwicklung: auf die Tendenz und die Klärung ihrer Natur, ankommt.

Eine wertvolle Ergänzung zur Statistik der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten ist die Statistik der Hauptunterstützungsempfänger (H. U. E.) in der Arbeitslosenversicherung (A. L. V.) und Krisenunterstützung (K. U.). Wir bemerkten bereits früher, daß die Statistik der Hauptunterstützungsempfänger vor Inkrafttreten der Arbeitslosenversicherung für unsere Betrachtung kaum in Berücksichtigung gezogen werden darf, da damals lange nicht alle stellenlosen Angestellten auch Bezugsberechtigte der Erwerbslosenfürsorge waren. Die Situation änderte sich mit Inkrafttreten der Arbeitslosenversicherung.

Die statistische Tabelle der Anlage IV [7]), die nach den Berichten des Reichsarbeitsmarktanzeigers zusammengestellt ist, zeigt uns die Angestellten und gleichzeitig zu Vergleichszwecken die Arbeiter in der Arbeitslosenversicherung (vorherige Erwerbslosenfürsorge) und in der Krisenunterstützung während der Jahre 1927 bis 1930. Vergleichen wir die Zahlen dieser Tabelle mit jenen der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten (s. Anlage III), so müssen wir feststellen, daß im Durchschnitt jeweils nur rund 50 % der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten Hauptunterstützungsempfänger in der Arbeitslosenversicherung und Krisenunterstützung waren. [8]) Nun gewannen wir allerdings schon früher die Einsicht, daß von den verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten nur rund 75 % tatsächlich arbeitslos seien. Wie aber ist nun diese Differenz zwischen 75 % und 50 % zu erklären? Diese 25 % der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten, die keine Hauptunterstützungsempfänger sind, können trotzdem ruhig auch weiterhin als tatsächlich arbeitslos betrachtet werden. Und zwar aus

7) Siehe im Anhang „Anlage IV".
8) Vgl. auch den Geschäftsbericht des ZDA. 1928, Seite 19.

verschiedenen Gründen. Die meisten von ihnen haben die Voraussetzungen zum Empfang einer Unterstützung nicht erfüllt. Vor allen Dingen gehören viele der 25 % zu denjenigen, welche die Anwartschaften nicht erfüllt haben, die nicht bedürftig sind, was immer noch entscheidend ist für die Aufnahme in die Krisenunterstützung und Wohlfahrtspflege, und auch die vielen Ausgesteuerten, die nicht in die Krisenfürsorge überführt werden können. Diese nichtunterstützten Arbeitslosen exakt zahlenmäßig zu erfassen, stößt sicherlich auf manche statistisch-technische Schwierigkeiten, ein erstrebenswertes Ziel ist es und sollte es auch fürderhin bleiben. — Was kann uns die statistische Tabelle der Anlage IV für oder gegen die Annahme einer strukturellen Arbeitslosigkeit als Kennzeichen für die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten sagen? Wenn wir von den Ziffern für das Jahr 1927, die nicht sosehr als Niederschlag einer normalen Entwicklung sondern nur als unter der günstigen Einwirkung eines Hochkonjunkturjahres zustandegekommen zu betrachten sind, vorläufig einmal absehen, so können wir in den beiden letzten Jahren eine auffallend anhaltende Versteifung der Arbeitsmarktlage der Angestellten konstatieren. Der Anteil der hauptunterstützungempfangenden Angestellten an allen Angestellten unterliegt, wie wir aus der letzten Rubrik der Tabelle ersehen, nur geringen Schwankungen und tendiert ganz auffällig im Jahre 1929 mit ca. 3,5 % zur Stabilität. Auch die Beteiligung der Angestellten an der Gesamtheit der Unterstützungsempfänger stagniert merklich bei ihrem Anteil von ungefähr 11 %. Vergleichen wir die Bewegungen innerhalb der beiden letzten Rubriken der Anlage IV, so wird die interessante Tatsache evident, daß einem sinkenden Anteil der Angestellten in der Arbeitslosenversicherung und Krisenunterstützung an der gesamten Angestelltenschaft ein steigender Anteil der Angestellten an der Zahl der Hauptunterstützungsempfänger insgesamt parallel geht und umgekehrt. Was folgt daraus? Bei günstigem Konjunktureinfluß — so vor allem im Jahre 1927 — wird ein sehr großer Teil der arbeitslosen Arbeiter wieder in den Produktionsprozeß der Volkswirtschaft eingegliedert, sodaß ihre Zahl in der A. L. V. erheblich sinkt, während die Angestellten in weit geringerem Ausmaße an dem Segen des Wirtschaftsaufschwunges teilhaben, sodaß zwar ihre Zahl absolut auch sinkt, jedoch im Verhältnis zur Entlastung auf dem gesamten Arbeitsmarkt steigt. Von der Gesamtzahl der unterstützten Arbeitslosen sind Ende September 1927 nur noch 25 % der Zahl am Ende des Monats Januar in Unterstützung, von den unterstützten Angestellten dagegen 61 %. Wir sehen also auch hier wieder, daß selbst eine Hoch-

konjunktur, wie die des Jahres 1927, die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten bei weitem nicht so günstig zu beeinflussen vermag wie den übrigen Arbeitsmarkt, eine Erkenntnis, die uns nur in der Auffassung bestärken kann, daß der Arbeitsmarkt der Angestellten dadurch besonders ungünstig gelagert ist, daß ein Arbeitslosenbestand von beachtlicher Größe perenniert, der durch die Wirtschaftsstruktur bedingt ist.

Gleiche Wirkungen, nur im Ausmaße verschieden wie die soeben geschilderten der Konjunktur auf die anteilmäßige Beteiligung der arbeitslosen Angestellten an der gesamten Angestelltenschaft und an der Zahl der Arbeitslosen bzw. Hauptunterstützungsempfänger lösen auch Saison und Jahreszeit aus; der Arbeitsmarkt reagiert nicht oder nur unwesentlich auf deren allgemein günstigen oder ungünstigen Arbeitsmarkteinfluß.

Wenn wir uns das Größenverhältnis zwischen Angestelltenschaft und Arbeiterschaft vergegenwärtigen und zu den jeweiligen Verhältnissen unter den Unterstützungsempfängern in Beziehung setzen, ergeben sich für unsere Betrachtung weitere interessante Perspektiven. Nach der Berufszählung vom 16. Juni 1925 hatten wir in Deutschland 14 433 754 Arbeiter, denen 3 109 241 Angestellte gegenüberstehen; der Zahl der Arbeiter müssen wir noch die 78 364 Köpfe hinzuzählen, die wir als Angehörige der Abteilung „Gast- und Schankwirtschaft" aus der Gruppe der Angestellten eliminierten, ebenso auch die Hausangestellten mit 1 325 587 Köpfen, sodaß wir für unsere Betrachtung 15 837 705 Arbeiter zu berücksichtigen haben; demnach kommen auf 100 Arbeiter 19,6 Angestellte. Das Verhältnis der unterstützten Arbeiter und Angestellten ergibt sich aus der tabellenmäßigen Darstellung der Anlage V.[9]) Diese zeigt an: während sich die gesamte Arbeiterschaft zu der gesamten Angestelltenschaft wie 100 : 19,6 verhält, schwankt das Verhältnis zwischen den unterstützten Arbeitern und Angestellten ganz erheblich zwischen 5,4 und 20,1 : 100, festgestellt am Vierteljahrsschluß der Jahre 1927 bis 1930. Dieses Resultat erfährt sicherlich noch durch die allgemein anerkannte Tatsache eine Korrektur, daß die arbeitslosen Angestellten bei weitem nicht so restlos in der Arbeitslosenversicherung und Krisenunterstützung Aufnahme finden wie die arbeitslosen Arbeiter. Immerhin bleibt soviel wohl feststehen, daß hinsichtlich des Umfanges der Arbeitslosigkeit sich keine wesentlich ungünstigere Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten ergibt, wohl aber, wie wiederholt festgestellt sei, bezüglich der offensichtlichen Versteifung der Arbeitsmarktlage. Zur Bekräftigung dieser Behauptung sei abschließend noch ein Vergleich dahingehend gezogen, wieviele jeweils von 100 Arbeitern und Angestellten Hauptunterstützungsempfänger sind, worüber uns ebenfalls Anlage V Aufschluß gibt. Für die Entwicklung der Arbeitsmarktlage der Arbeiter wirkt der Einfluß von Konjunktur, Saison und Jahreszeit so bestimmend, daß die Beteiligungsskala in den Jahren 1927 bis 1930, festgestellt durch die Zahlen jeweils des Vierteljahrsschlusses, zwischen 2,5 und 11 schwankt und von ihrem Mittel: 6,2 nach oben (um 77 %) und unten (um 60 %) stark abweicht. Ganz anders ist die Lage für die Angestellten. Die entsprechenden Tief- und Höhepunkte unsres Gradmessers sind 2,5 und 3,8; das Mittel beträgt 3,1; die Schwankung beläuft sich nach oben auf 19 % (gegenüber 77 % bei den Arbeitern) und nach unten auf 17 % (gegenüber 60 % bei den Arbeitern). Wir erkennen leicht, charakteristisch für die verschiedenartige Arbeitsmarktsituation für Arbeiter und Angestellte ist: bei jenen der starke Einfluß von Wirtschaftskonjunktur und Saison, wie Jahreszeit, bei diesen das wesenhaft strukturelle Moment der Versteifung der Lage. Vor allem die letzten Jahre zeigen in ihrer Entwicklung eindringlich, daß bei den Angestellten der Arbeitsmarkt eine sehr stabile Wirtschaftskurve bildet, während auf der anderen Seite der übrige Arbeitsmarkt mit der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung engstens verflochten scheint.

9) Siehe im Anhang „Anlage V".

3. Die Einzelarbeitsmärkte der kaufmännischen, Büro- und technischen Angestellten.

Um das Bild über die Arbeitsmarktlage der Angestellten zu vervollständigen und durch Zergliederung zu erhellen, kommen im folgenden die Einzelarbeitsmärkte der kaufmännischen, Büro- und technischen Angestellten zur Darstellung. Von vornherein sei hier mit Bedauern festgestellt, daß die gesamte Arbeitsnachweis- einschließlich der Arbeitslosenstatistik eine Untergruppierung der Angestellten in die Einzelberufe in einer Art und Weise vornimmt, die einen systematischen Zuschnitt analog zu derjenigen der Berufsstatistik gänzlich vermissen läßt. Die amtliche Arbeitsmarktstatistik weicht mit ihrer Einteilung der Angestellten in kaufmännische Angestellte, Büroangestellte und Techniker nicht unwesentlich von der Gliederung der Berufszählung ab, die eine Dreiteilung in kaufmän-

nische Angestellte (darunter die Büroangestellten), Techniker und Werkmeister vornimmt. Während nun einesteils die Arbeitsmarktstatistik den gewiß beachtenswerten Vorteil der gesonderten Zählung der Büroangestellten hat, läßt ihre Einteilung hinwiederum keine vollgültigen Rückschlüsse über die Arbeitsmarktlage der Werkmeister zu; gehen in der Berufsstatistik die Büroangestellten in der Gruppe der kaufmännischen Angestellten auf, was gewiß für unsere Betrachtung nachteilig ist, so finden bei ihr wenigstens die Werkmeister spezielle Aufstellung. Daraus ist ersichtlich, daß das statistische Material, wie es augenblicklich bearbeitet vorliegt, nicht gerade zuviel System aufweist und daß darunter seine Verwertbarkeit leidet. Ließen sich diese Nachteile der verschiedenen Systematik in der Berufs- und Arbeitsmarktstatistik nicht unschwer durch eine jeweilige Unterteilung nach Wunsch und Forderung in gezeigter Motivierung und nach zweckentsprechenden Gesichtspunkten vermeiden? Nennenswerte Schwierigkeiten erhebungstechnischer Natur dürften kaum in Frage kommen. hinwiederum wäre den Konsumenten der Statistiken durch eine analoge Systematik in weitem Ausmaße in vorteilhafter Weise gedient. Für unsere Aufgabe müssen wir mit den gegebenen Tatsachen rechnen und uns mit einer weitmöglichen Auswertung der vorhandenen statistischen Unterlagen zufrieden geben. Wollen wir also Zahlen der Arbeitsmarktstatistik vergleichsweise zu Zahlen der Berufszählung in Beziehung setzen, so sind einerseits die arbeitsmarktstatistischen Gruppen „kaufmännische Angestellte“ und „Büroangestellte“ zusammengezogen der Gruppe „kaufmännische Angestellte“ der Berufsstatistik gegenüberzustellen, andererseits steht den Gruppen „Techniker“ und „Werkmeister“ der Berufsstatistik in der Arbeitsmarktstatistik die eine Gruppe der „technischen Angestellten“ gegenüber.

Bei der Darstellung der Einzelarbeitsmärkte der Angestellten bietet sich über die Entwicklung für die männlichen und weiblichen kaufmännischen Angestellten in den Jahren 1925—1930 zahlenmäßig die Tabelle der Anlage VI [10]), die auf Grund der monatlichen Berichte des Reichsarbeitsmarktanzeigers gebildet ist. Bringt uns eine Analyse des kaufmännischen Arbeitsmarktes dieser fünf Jahre ein weiteres Kriterium für unsere Annahme, daß die Entwicklung dahingeht, eine „Berufsschicht arbeitsloser Angestellter“ auszuprägen? Als wichtigstes Argument hierfür sahen wir die Versteifung der Arbeitsmarktlage an. Fast möchte es auf den ersten Blick so scheinen.

10) Siehe im Anhang „Anlage VI“.

als wenn gerade die Entwicklung des kaufmännischen Arbeitsmarktes auf das Gegenteil schließen lasse. Legen wir unserer Betrachtung die Verhältnisse des Jahres 1925 zugrunde, indem wir bei den männlichen Angestellten eine mittlere Arbeitslosenziffer von 60 000 und bei den weiblichen Angestellten von 25 000 annehmen, so können wir zu den Vierteljahrsenden der Jahre 1926 bis 1930 Veränderungen und Schwankungen des Arbeitsmarktbarometers feststellen, die uns die Tabelle der Anlage VIa [11]) veranschaulicht. Die Tabelle zeigt die Zunahme gegenüber den Grundzahlen des Jahres 1925 in Prozent. Die Entwicklung ist in den einzelnen Jahren und da wieder für männliche und weibliche kaufmännische Angestellte eine durchaus verschiedene. Das Jahr 1926 brachte ein gewaltiges Anwachsen der verfügbaren Arbeitsuchenden, das in seiner Wucht nur als Auswirkung der verstärkt durchgeführten Rationalisierung der Wirtschaft zu erklären ist. Die große Reinigungskrise bewirkte auf dem kaufmännischen Arbeitsmarkt eine zunehmende Freisetzung von Arbeitskräften, die ihren Höhepunkt im Monat September erreichte. Von Januar bis September 1926 haben wir bei den männlichen kaufmännischen Angestellten eine Zunahme der verfügbaren Arbeitsuchenden von 39,5 %, bei den weiblichen von 47,4 %, während die entsprechende Zunahme bei der gesamten Angestelltenschaft 36 % [12]) betrug. Die kaufmännischen Angestellten wurden also durch die Reinigungsaktion des Jahres 1926 relativ stärker in Mitleidenschaft gezogen, als der gesamte Berufsstand. Durch die allgemeine Hochkonjunktur des Jahres 1927 wurde auch der Arbeitsmarkt der kaufmännischen Angestellten zwar beinahe gerade so wie der allgemeine Angestelltenmarkt entlastet, doch hat sie, wie wir schon früher feststellten, nicht entfernt den Einfluß wie auf dem Arbeitsmarkt der Arbeiter, sodaß trotz des Konjunktureinflusses das Zahlenniveau während des ganzen Jahres 1927 erheblich über dem des Jahres 1925 liegt. Ergänzend zeigt der geringe Konjunktureinfluß dazu noch, daß die Entlastung des Arbeitsmarktes durchaus nicht etwa mit der Besserung der Wirtschaftslage parallel geht, sondern vielmehr erst bei längerem Anhalten einer günstigen Konjunkturentwicklung eintritt. Die Konjunktur wirkt sich auf dem Einzelmarkt der kaufmännischen Angestellten in ihrem eigentlichen Wesen nicht aus, nur die hohen Schwingungswogen, welche die Rationalisierung geschlagen hatte, vermochte sie in etwa wieder zu glätten. Der Endbestand des Jahres 1927 scheint für die weitere Entwicklung

11) Siehe im Anhang „Anlage VIa“.
12) Vgl. die Tabelle der Anlage III.

die Basis der Stabilisierung der Arbeitsmarktlage der kaufmännischen Angestellten. Dieser Bestand bleibt konstant, bis sich mit dem Jahre 1929 eine kontinuierlich steigende Verschlechterung der Lage auf dem Arbeitsmarkt der kaufmännischen Angestellten leicht erkennen läßt, die der Zukunft des Kaufmannsstandes keine günstige Prognose stellt, die wir als auf eine weiter zunehmende Vergrößerung des „perennierenden" Arbeitslosenbestandes tendierend formulieren möchten. Mit Beginn des Jahres 1927 können wir auch für beide Geschlechter eine annähernde Parallelität in der Entwicklung konstatieren. — Ein Einblick in die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise auf den Einzelmärkten der Angestellten — uns interessiert augenblicklich der kaufmännische — bringt uns eine weitere Klärung der Lage. Die Gegenüberstellung von Arbeitsgesuchen, offenen Stellen und Vermittlungen, welche die Inanspruchnahme und Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise illustrieren, soll uns dartun, wie eng die Grenzen der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise für die Angestellten gezogen sind und wie auch durch diese Tatsache das für den Arbeitsmarkt der Angestellten Charakteristische hervorgekehrt wird, das wir damit festzustellen glauben, daß ein gewisser Bestand arbeitsloser Angestellter stabilisiert ist. Die Tabelle der Anlage VII [13]) gibt uns Aufschluß über die Inanspruchnahme und Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise in den Jahren 1927 und 1928. Beachten wir die Situation für die kaufmännischen Angestellten! Zuvor sei bemerkt, daß wir bei Verwertung dieses Zahlenmaterials uns seiner Schwäche wohl bewußt sein müssen, die darin besteht, daß ein Teil des Arbeitsmarktverkehrs andere Wege als den über den Arbeitsnachweis geht; immerhin hat aber der öffentliche Arbeitsnachweis seine Position als Arbeitsmarktregulator gerade in den letzten Jahren so sehr verstärkt, daß man wohl annehmen darf, daß die Tendenz, die sich aus seiner Marktbeobachtung ergibt, schlechthin allgemein auf dem Arbeitsmarkt dominierend ist. Im Jahre 1927 entfielen auf 357 060 Arbeitsgesuche männlicher kaufmännischer Angestellter 102 759 offene Stellen und nur 76 521 Vermittlungen, davon waren sogar noch 10 104 Aushilfsvermittlungen, die keine Berücksichtigung verdienen, sodaß wir nur 66 417 feste Vermittlungen verzeichnen können. Daraus ergibt sich, daß auf 100 offene Stellen 347 Arbeitsgesuche (Andrangsziffer) und auf 100 Arbeitsgesuche 18 Vermittlungen entfielen. Die Stabilität und geringe Entlastbarkeit des kaufmännischen Arbeitsmarktes wird noch mehr offenbar, wenn man die entsprechenden Zahlenergebnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkte mit analoger Berücksichtigung des männlichen Geschlechtes vergleicht. Dort kommen auf 100 offene Stellen nur 184 Arbeitsgesuche und auf 100 Arbeitsgesuche 35 Vermittlungen (ohne Aushilfsvermittlungen); diese Zahlen sind wieder bedeutsam zur Charakterisierung der Fluktuation auf dem gesamten Arbeitsmarkt, speziell dem der Arbeiter, die vorwiegend konjunktur- und saisonbedingt ist und nichts mit der Stagnation des Angestelltenmarktes gemein hat. Die Entwicklung des Jahres 1928 zeitigt für die männlichen kaufmännischen Angestellten keine Besserung der Lage. — Eigentümlich und auffällig zugleich ist in beiden Jahren die nicht unwesentlich bessere Arbeitsmarktsituation auf dem Arbeitsmarkt der weiblichen kaufmännischen Angestellten; und zwar deswegen auffällig, weil wir erst oben [14]) eine Parallelität der Entwicklung der Arbeitsmärkte beider Geschlechter an Hand unserer statistischen Tabelle feststellten. Dieser scheinbare Widerspruch wird durch die Feststellung beseitigt, daß erstens die Fluktuation innerhalb der Jahreszeit durch öfteren Stellenwechsel bei den weiblichen Angestellten größer ist und zweitens ihre verhältnismäßige Beteiligung an der Arbeitslosigkeit innerhalb der Berufsangehörigen nicht so groß ist als die der männlichen kaufmännischen Angestellten.

13) Siehe im Anhang „Anlage VII".

Damit verlassen wir wieder den kaufmännischen Arbeitsmarkt und wenden uns dem der Büroangestellten zu. Die Entwicklung dieses Einzelmarktes in den Jahren 1925 bis 1929 zeigt uns die Tabelle der Anlage VIII. [15]) Methodisch analog unserer Untersuchung der Arbeitsmarktlage der kaufmännischen Angestellten wollen wir auch hier versuchen, dominierende Entwicklungstendenzen aufzuzeigen. Zu diesem Zwecke nehmen wir die Zahlen des Jahres 1925 zur Vergleichsbasis, indem wir bei den männlichen Büroangestellten eine mittlere Arbeitslosenziffer von 11 500 und bei den weiblichen Büroangestellten von 5 500 festlegen; aus der Tabelle der Anlage VIIIa [16]) werden die Veränderungen in den Jahren 1926 bis 1930 jeweils an den Vierteljahrsenden im Prozentsatz ausgedrückt ersichtlich. Die Büroangestellten belasten anteilmäßig den Arbeitsmarkt der Angestellten weitaus geringer als die kaufmännischen. Wieweit dies in dem Kräfteverhältnis dieser beiden Berufsgruppen der Angestellten begründet liegt, ist nicht abzusehen, da die Berufszählung keine Trennung zwi-

14) Vgl. S. 20.
15) Siehe im Anhang „Anlage VIII".
16) Siehe im Anhang „Anlage VIIIa".

schen beiden kennt; doch dürfte eine Annahme in dieser Hinsicht kaum verfehlt sein. Wichtiger für uns ist die Beobachtung der Entwicklung. Im Jahren 1926 finden wir infolge der Auswirkungen der Rationalisierungsmaßnahmen der Wirtschaft öffentlicher und privater Hand eine Zunahme der verfügbaren Arbeitsuchenden. Nur im Ausmaße unterscheidet sich diese Entwicklung von derjenigen des kaufmännischen und allgemeinen Angestellten-Arbeitsmarktes. Vergleichen wir auch hier die Zahlen des Januar bis September, obwohl bei den männlichen Büroangestellten der Höhepunkt der Arbeitslosigkeit erst im Dezember erreicht ist. Von Januar bis September 1926 drängt sich auf den Arbeitsmarkt der männlichen Büroangestellten ein Mehr von 17,8 %, der weiblichen von 15,2 %, während die entsprechenden Verhältnisse bei den kaufmännischen Angestellten mit 39,5 % und 47,4 %, bei allen Angestellten dagegen mit 36 % angezeigt waren. Daraus ist jedoch lediglich der Schluß gerechtfertigt, daß innerhalb des Jahres 1926 die Zahl der verfügbaren arbeitsuchenden Büroangestellten langsamer an Größe zunimmt. Denn im Verhältnis zu 1925 war nur die Entwicklung für die männlichen Büroangestellten günstiger, während sie bei den weiblichen parallel derjenigen der kaufmännischen Angestellten geht. Wichtig ist dabei auch zu betonen, daß bereits im Jahre 1925 relativ mehr arbeitsuchende Büroangestellte zur Verfügung waren als kaufmännische, wodurch die Folgerung naheliegt, daß die Reinigungskrise des Jahres 1926 bei den Büroangestellten bereits ein durch die Abbaumaßnahmen der Stabilisierung vorbearbeitetes Gebiet antraf, wodurch ihre Auswirkung verhältnismäßig abgeschwächt wurde. Die stärkere Zunahme der verfügbaren weiblichen Büroangestellten gegenüber 1925 ist typisch bedingt durch die Mechanisierung der Büros als einer Rationalisierungsmaßnahme. Im Hochkonjunkturjahr 1927 und in den Jahren 1928 und 1929 zeigt das Arbeitsmarktbarometer bei den Büroangestellten eine Bewegung an, die auffallend ähnlich auch auf dem Arbeitsmarkt der kaufmännischen Angestellten vorherrscht: Bringt die Konjunktur des Jahres 1927 eine relativ geringe Entlastung, so steht in den beiden folgenden Jahren auch der Arbeitsmarkt der Büroangestellten im Zeichen der Stagnation des gesamten Arbeitsmarktes der Angestellten, wenngleich für die weiblichen Büroangestellten eine zum Teil für sie günstige Fluktuation festgestellt werden darf, die jedoch teilweise durch eine verstärkte Aushilfstätigkeit verursacht sein dürfte.

Ziehen wir nunmehr zu unserer weiteren Betrachtung noch die Tabelle über die Inanspruchnahme und Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise für die Jahre 1927 und 1928 heran.[17]) Danach betrug die Andrangsziffer bei den männlichen Büroangestellten im Jahre 1927 219; auf 100 Arbeitsgesuche entfielen 33 Vermittlungen. Vergleichen wir die bereits früher[18]) ermittelten Ergebnisse für die kaufmännischen Angestellten und den gesamten Arbeitsmarkt, so scheint die Lage für die Büroangestellten günstiger als für die kaufmännischen Angestellten und fast der allgemeinen Arbeitsmarktlage angepaßt. Diese Feststellung spricht in Ergänzung unserer vorhergehenden Untersuchungsresultate dafür, daß die Büroangestellten im Verhältnis ihrer Berufsstärke weniger stark von der Arbeitslosigkeit erfaßt werden als die kaufmännischen Angestellten; eine genaue Untersuchung hierüber läßt sich aus den bereits angeführten Mängeln der Berufs- und Arbeitsmarktstatistik nicht durchführen. Ähnlich wie im Jahre 1927 ist die Arbeitsmarktlage im Jahre 1928. Andrangsziffern und Vermittlungsziffern sind für männliche und weibliche Büroangestellte zwar günstiger, andererseits spricht die in den beiden Jahren sich annähernd gleichbleibende Andrangsstärke und Vermittlungsmöglichkeit dafür, daß auch ein gewisser Teil der Büroangestellten unter struktureller Arbeitslosigkeit leidet. Die Haltbarkeit dieser Annahme wird noch erhärtet, wenn wir die verfügbaren arbeitsuchenden Büroangestellten zur Gesamtzahl der verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten in Beziehung setzen. Von den verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten waren Büroangestellte:

	1927	1928	1929
im Januar	13,2	13,2	12,2
im Juni	12,9	12,4	11,3

Trotz der besseren Vermittlungsmöglichkeit und -tätigkeit stagniert die Zahl der verfügbaren arbeitsuchenden Büroangestellten im Laufe der letzten drei Jahre merklich.

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt der technischen Angestellten in den Jahren 1925 bis 1930 wird durch die Tabelle der Anlage IX[19]) dargetan. Welche Entwicklung nahm dieser Teilarbeitsmarkt der Angestellten seit 1925, wenn wir bei den männlichen Technikern für das Jahr 1925 eine mittlere Arbeitslosigkeit von 10 000 und für die weiblichen eine solche von 70 annehmen? Hierüber unterrichtet uns die Tabelle IXa[20]), welche die prozentuale Zunahme seit 1925 angibt. Ein kurzes Studium dieser Tabelle schenkt uns leicht die Erkenntnis, daß die Entwicklung

17) Siehe im Anhang „Anlage VII".
18) Vgl. S. 20 ff.
19) und 20) Siehe im Anhang „Anlage IX und IXa".

des Arbeitsmarktes der technischen Angestellten nicht mit den gleichen Gründen zu motivieren ist, wie die der beiden bisher betrachteten Einzelmärkte der Angestellten. Von einer stabilen Kurve der Arbeitslosigkeit kann zunächst einmal gar nicht die Rede sein. Innerhalb eines jeden Jahres und auch von Jahr zu Jahr schwanken die Zahlenverhältnisse ganz beträchtlich. So stellt sich von selbst die Frage, läuft die Entwicklung analog dem Arbeitsmarkt der Angestellten (ohne Berücksichtigung der Einzelmärkte) oder dem der Arbeiter? Darüber soll uns die folgende Tabelle unterrichten.

Zeitpunkt:	Von 100 Arbeitern waren verfügb. Arbeits.	Von 100 technischen Angest. waren verf. As.	Von 1000 verf. as. Angest. waren techn. Angest.
Jan. 1926.	14,5	3.7	133,3
Juni 1926:	13,1	4,6	124,4
Jan. 1927:	14,4	4,5	124,0
Juni 1927:	6,3	2,9	106,0
Sept. 1927:	4,4	2,4	98,1
Jan. 1928:	11,5	3,2	126.4
Juni 1928:	6,5	2,9	115,0
Jan. 1929:	14,5	4,0	141,1
Juni 1929:	8,1	3.7	123,0

Im Jahre 1926 wirkt sich die Reinigungskrise bei den technischen Angestellten stärker aus als auf dem übrigen Arbeitsmarkte der Angestellten, so vor allem im Vergleich zum Jahre 1925. Ähnlich liegen die Verhältnisse bei den gewerblichen Arbeitern. Noch mehr gilt dies für die Arbeitsmarktlage des Jahres 1927; im Verlaufe dieses Hochkonjunkturjahres wurde der Arbeitsmarkt der technischen Angestellten viel stärker entlastet als die übrigen Einzelmärkte der Angestellten. Diese Besserung der Arbeitsmarktverhältnisse geht sogar soweit, daß gegen Ende 1927 der Stand des Jahres 1925 annähernd erreicht wird, ein Vorgang, den wir auf den beiden anderen Einzelmärkten der Angestellten nicht beobachten konnten, was uns für deren Lage sehr bemerkenswert schien. Die Hochkonjunktur des Jahres 1927 wirkt sich auf dem Arbeitsmarkt der technischen Angestellten ähnlich günstig aus wie auf dem Arbeitsmarkt der Arbeiter. Auch die Entwicklung der Jahre 1928 und 1929 ist eine andere als auf den übrigen Einzelmärkten der Angestellten; während sie sich bei den kaufmännischen und Büroangestellten durch weitgehende Stabilität kennzeichnet, sind für den Arbeitsmarkt der technischen Angestellten

auch in diesen Jahren große Schwankungen charakteristisch; wiederum haben wir auf dem Arbeitsmarkt der Arbeiter die gleiche charakteristische Gestaltung der Lage. Mit den Jahren 1928 und 1929 verschlechtert sich steigernd die Arbeitsmarktlage für weibliche technische Angestellte. Werfen wir noch einen Blick auf die Tabelle der Anlage VII [21]), die uns über die Andrangs- und Vermittlungsziffern der Jahre 1927 und 1928 aussagt. Bei den männlichen technischen Angestellten — nur diese sind von Belang — entfielen 1927 auf 100 offene Stellen 401 Arbeitsgesuche und auf 100 Arbeitsgesuche 17 Vermittlungen. Was also die Andrangsstärke und Vermittlungstätigkeit anbelangt, haben wir für das Gesamtbild des Jahres auch bei den technischen Angestellten eine ähnliche Situation wie bei den übrigen Angestellten. Im Jahre 1928 ist die Lage noch ohne wesentliche Änderung gleichgeartet.

Um uns nun sozusagen als Quintessenz des Vorhergegangenen ein Bild davon machen zu können, wie die einzelnen Arbeitsmärkte der Angestellten an der Arbeitslosigkeit der Angestelltenschaft partizipieren, vergleichen wir im folgenden einmal die verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten getrennt nach den einzelnen Berufsgruppen, zum anderen die verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten der einzelnen Berufsgruppen in Beziehung zu den jeweiligen Berufsangehörigen. Von 100 verfügbaren arbeitsuchenden Angestellten gehörten am Ende der folgenden Monate zu den einzelnen Berufsgruppen:

Zeitpunkt:	Kaufmännische Angestellte	Büro-Angestellte	Technische [22]) Angestellte
Jan. 1925:	71,8	17,7	10,5
Juni 1925:	74,8	16,2	9,0
Jan. 1926:	71,7	14,9	13,4
Juni 1926:	74,5	13,0	12,5
Jan. 1927:	74,6	13,2	12,2
Juni 1927:	76,3	12,9	10,8
Jan. 1928:	74,3	13,2	12,5
Juni 1928:	76,0	12,4	11,6
Jan. 1929	73,5	12,1	14,4
Juni 1929.	76,4	11,2	12,4

21) Siehe im Anhang „Anlage VII".

22) Die Zahlen auch dieser Tabelle sind zusammengestellt auf Grund der Monatsberichte des Reichsarbeitsmarktanzeigers.

Die überragende zahlenmäßige Bedeutung der kaufmännischen und Büroangestellten ist leicht ersichtlich. Die Übersicht bietet gleichsam nochmals den Extrakt unserer bisherigen Darlegung und zeigt klar, daß man bei den kaufmännischen Angestellten von einer Versteifung der Arbeitsmarktlage sprechen kann; nach einer teilweise günstigen Entwicklung bis zum Jahre 1927 stagniert diese auch für die Büroangestellten; lediglich der Arbeitsmarkt der technischen Angestellten weist in seiner Gestaltung unregelmäßige Schwankungen auf, deren Gründe wir bereits oben zu ermitteln versuchten. Wollen wir etwas über die Belastung der einzelnen Angestelltenarbeitsmärkte — jeder für sich und in Beziehung zueinander — erfahren, so müssen wir die Zahlen der verfügbaren Arbeitsuchenden zu den Zahlen der vorhandenen Berufsangehörigen in den einzelnen Berufsgruppen in Beziehung setzen. Der Gruppe „kaufmännische Angestellte" der Berufszählung vom 16. Juni 1925 stellen wir dabei die Gruppen „kaufmännische" und „Büroangestellte" der Arbeitsnachweis- und Arbeitslosenstatistik und den Gruppen „Techniker" und „Werkmeister" jener die Gruppe „Technische Angestellte" dieser gegenüber. Wie schon früher erörtert, ist ein anderer Vergleich, wie wertvoll er auch sein mag, nicht möglich. Nach der Berufszählung vom 16. Juni 1925 beträgt die Zahl der kaufmännischen und Büroangestellten 2 406 159, diejenige der technischen Angestellten und Werkmeister 703 082. Betrachten wir nunmehr die folgende Tabelle, die uns angibt, wieviele verfügbare Arbeitsuchende in den einzelnen Gruppen auf 100 Berufsangehörige entfallen.

Zeitpunkt:	Von 100 Berufsangehörigen waren verfügbar arbeitsuchend bei den:		
	kaufmänn. und Büro-Angestellten	techn. Angestellt. und Werkmeistern	Arbeitern
Jan. 1926:	7,0	3,7	14,5
Juni 1926:	9,5	4,6	13,1
Jan. 1927:	9,4	4,5	14,4
Juni 1927:	7,3	2,9	6,3
Sept. 1927:	6,4	2,4	4,4
Jan. 1928:	6,5	3,2	11,5
Juni 1928:	6,4	2,9	6,5
Jan. 1929:	7,2	4,0	14,5
Juni 1929:	7,7	3,7	8,1

Bei der Feststellung der Beteiligungssätze ist die evtl. Zunahme der Berufstätigen seit der Zählung von 1925 unberücksichtigt geblieben. Für die Berechnung der berufstätigen Arbeiter gelten unsere früheren Ausführungen [23]), nach denen wir in der Arbeitsmarktstatistik mit 15 837 705 Arbeitern zu operieren haben.

Die Lage auf den Arbeitsmärkten der beiden Angestelltengruppen ist verschieden in Belastungstärke und -tendenz. Der Arbeitsmarkt der kaufmännischen und Büroangestellten ist beträchtlich ungünstiger gelagert als derjenige der technischen Angestellten; ist doch die Situation so, daß bei den kaufmännischen und Büroangestellten von 100 Berufsangehörigen im Durchschnitt noch einmal soviel arbeitsuchend sind als bei den technischen Angestellten. Bedeutsamer als das Stärkeverhältnis ist die Entwicklungstendenz auf beiden Märkten, auch im Vergleich zu derjenigen der Arbeiter. Bei den kaufmännischen und Büroangestellten stabilisiert sich die Lage zusehendst in den letzten Jahren, vor allem im Vergleich zu dem Arbeiter- und Techniker-Arbeitsmarkt, welche beide in ihrer Abhängigkeit von der allgemeinen Wirtschaftskonjunktur — vgl. vor allem September 1927! — eine große Angeglichenheit aufzeigen, während Saison- und Jahreszeitschwankungen sich auch bei den technischen Angestellten nicht so sehr wie bei den Arbeitern auswirken. Während der Arbeitsmarkt der Arbeiter in den Übergangsmonaten der Saison und Jahreszeit ein unsicheres Gepräge erhält, das mit spezieller Berücksichtigung der neuesten Entwicklung der Wirtschaftslage, die unter einer Stagnation einerseits und unter einer rückläufigen Tendenz andererseits steht, nicht überraschen kann, zeichnet sich der Arbeitsmarkt der Angestellten durch ein zum größten Teil ausgezeichnet sicheres, konstantes Gepräge und Niveau aus, eine Tatsache, die ihre Erklärung in der später zu analysierenden strukturellen Beschaffenheit der Arbeitslosigkeit der Angestellten findet. Einer gewissen saisonbedingten Stellenlosigkeit sind in der Hauptsache nur die Angestellten in den verschiedenen Modeindustrien, in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie u. ä. unterworfen.

Die anhaltende Versteifung der Arbeitsmarktlage der Angestellten, die dazu verleitet, die Arbeitslosigkeit der Angestellten in einer gewissen beträchtlichen Bestandshöhe als eine chronische Tatsache zu bezeichnen, die nicht mehr an besondere konjunkturelle Wechselfälle und Entwicklungen gebunden bleibt, daher auf strukturelle Arbeitslosigkeit schließen läßt, wollen wir als Ergebnis unserer bisherigen Untersuchung festhalten, ein Ergebnis, das vor allen Dingen insofern besondere

23) Vgl. S. 16.

Bedeutung hat, als es uns zeigt, daß die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten anders geartet ist als die auf dem gesamten und Arbeiter-Arbeitsmarkt; und gerade dieses Kriterium der Sonderlagerung des Arbeitsmarktes der Angestellten spricht ihm eine Sonderstellung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarkt- sowie Sozialpolitik zu.

B. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der Angestellten.

1. Die Dauer allgemein.

Neben der kontinuierlichen Stagnation der Arbeitslosigkeit der Angestellten, deren Beobachtung der vorhergehende Teil unserer Abhandlung galt, ist es weiter auch die Dauer der Arbeitslosigkeit der Angestellten, die Rückschlüsse auf eine besondere Lagerung dieses deutschen Arbeitsmarktes gestattet. Die Tatsache der Stabilisierung eines gewissen Arbeitslosenbestandes bringt uns die Erkenntnis der besonders trostlosen Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten schon näher. Jedoch, so wertvoll diese Erkenntnis auch ist und das Wissen darum, wieviel Angestellte in einem gegebenen Augenblick oder in einem gewissen Zeitraum beschäftigungslos sind und welchen Prozentsatz sie von der Zahl der Berufsangehörigen oder der Arbeitslosen überhaupt ausmachen, so genügt das doch keineswegs, um einen rechten Einblick in Umfang und Wesen der Arbeitslosigkeit zu erhalten. Dieser wird uns erst geboten, wenn wir auch die Dauer der Arbeitslosigkeit zu erfassen versuchen. Schon die anhaltende Versteifung der Arbeitsmarktlage der Angestellten läßt zwar den Schluß auf eine geringe Fluktuation innerhalb des Kreises der Arbeitslosen zu, gleichsam aus der Perspektive, während eine Ergründung der Dauer uns erst deren beschränktes Maß erkennen und uns gleichfalls auch einen Einblick in die Tragik der Arbeitslosigkeit einer bestimmten Anzahl hartbetroffener Arbeitsloser tun läßt; denn mit der zunehmenden Dauer der Arbeitslosigkeit erhält das Los der Betroffenen unter allgemein sozialem und arbeitspsychologischem Aspekt eine besondere Note der Härte. Die Erkenntnis der besonderen Notlage, die durch die hartnäckige langfristige Arbeitslosigkeit geschaffen war, veranlaßte die Regierungsstellen, im November 1926 eine besondere Fürsorge für langfristig Arbeitslose einzurichten. Erst mit der Errichtung dieser Institution trug man dem sozial bedeutsamen Moment der langfristigen Arbeitslosigkeit einigermaßen Rechnung. Analog ist eine laufende Beobachtung der Dauer der Arbeitslosigkeit erst mit ihrer Einführung möglich geworden. Gleichwohl bietet uns eine Analyse der laufenden Statistik der Krisenfürsorge und Krisenunterstützung nur relativ und beschränkt belangreiche Resultate. Das hat seine Gründe. Zur Inanspruchnahme dieser Institution ist der Nachweis der Bedürftigkeit erforderlich, der nach vorsichtiger Vermutung jedenfalls von den Arbeitern fast immer, nicht aber in dem gleichen Verhältnis von den Angestellten zu erbringen sein dürfte, deren Hilfsbedürftigkeit nach dem Verbrauch ihrer ersparten Mittel häufig um so größer wird. In der Statistik der Krisenfürsorge werden weiter alle jene langfristig Arbeitslosen nicht erfaßt, die ausgesteuert und auf die Inanspruchnahme der Wohlfahrtspflege angewiesen sind. Die Fürsorgepflichtverordnung erhöht und verschärft dabei noch weiter die Voraussetzungen für das Vorliegen der Hilfsbedürftigkeit. Die Lage der langfristig arbeitslosen Angestellten wird dadurch noch kritischer. Und dennoch gehören nach den statistischen Vierteljahrsberichten des deutschen Städtetags nach dem Stand vom 15. Februar 1929 ca. 9 % aller laufend unterstützten arbeitsfähigen Wohlfahrtserwerbslosen zu der Gruppe der kaufmännischen und Büroangestellen! Für die Benutzung der Statistik der Krisenfürsorge und Krisenunterstützung ist weiterhin von großem Nachteil, daß sich der Charakter dieser Institution im Laufe der Jahre des öfteren gewandelt hat. Erstreckte sich die Krisenfürsorge zunächst auf sämtliche Arbeitslose, die aus der Erwerbslosenfürsorge infolge Überschreitung der Höchstbezugsdauer ausgesteuert wurden, so schränkte sich der Personenkreis derselben in der Folge insbesondere nach Erlaß des Gesetzes über die Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung weiter und weiter ein, sodaß schließlich nur noch bestimmte Berufsgruppen, bei vorhandenen sonstigen Voraussetzungen im Einzelfall, Aufnahme in die Krisenunterstützung finden können, über die schließlich dem Reichsarbeitsminister ein erweitertes Bestimmungsrecht zusteht. Aber auch nach diesen erschwerten Bedingungen wurden sämtliche Angestelltenberufe für die Krisenfürsorge zugelassen, worin ganz klar ein Anerkenntnis der zweifellos besonders ungünstigen Lage der arbeitslosen Angestellten von offizieller Regierungsseite zu erblicken ist. Über die Dauer der Arbeitslosigkeit im Einzelfalle sagen uns die regelmäßigen Veröffentlichungen der Hauptunterstützungsempfänger in der Krisenfürsorge nichts Stichhaltiges aus. Was wir aus dieser Statistik praktisch für Schlüsse ziehen können, zeigt uns eine Überprüfung der Tabelle

der Anlage IV [24]), 2. Rubrik, die uns die Anzahl der hauptunterstützungsempfangenden Angestellten und Arbeiter in der Krisenunterstützung angibt. Die dortige Übersicht läßt uns leicht erkennen, daß die Angestellten anteilmäßig in der Krisenfürsorge eine gewichtige Stellung innehaben, die noch dadurch besonders charakterisiert ist, daß sie durch eine große Stabilität auffällt. Von den Krisenunterstützten, d. h. langfristig Arbeitslosen sind im Durchschnitt ca. 20 % Angestellte. Speziell für unsere Untersuchung ist dabei erneut die Feststellung zu machen, daß die Zahl der krisenunterstützten Angestellten nur ganz unmaßgeblichen Schwankungen um 30 000 nach oben und unten unterliegt, während die Veränderungen bei den Arbeitern ganz beträchtlich und der Konjunktur sowie Saison angepaßt sind. Viel mehr ist der Statistik der Krisenfürsorge in diesem Zusammenhange nicht abzulauschen. Wollen wir jedoch positive Aussagen über die Dauer der langfristigen Arbeitslosigkeit bei den Angestellten gewinnen, so sind wir auf die Veröffentlichungen der Ergebnisse der Erhebungen über die Stellenlosigkeit unter den Angestellten vom 16. Juni 1925, in der Erwerbslosenfürsorge vom 2. Juli 1926, in der Krisenfürsorge vom 15. Juli 1927 und in der Arbeitslosenversicherung und in der Sonderfürsorge bei berufsüblicher Arbeitslosigkeit vom 15. März 1929 angewiesen. Die Ergebnisse der Erhebungen vom 16. 6. 1925 und 2. 7. 1926 geben uns über die Dauer der Arbeitslosigkeit gemäß der Tabelle der Anlage X [25]) Aufschluß, die unter Verwertung des Zahlenmaterials der Denkschrift der Reichsregierung über die Lage der älteren Angestellten [26]) zusammengestellt ist. Die Erhebung vom 16. 6. 1925 beansprucht unser besonderes Interesse, da bei ihr die Stellenlosigkeit unabhängig von der Dauer der Unterstützung erfaßt wurde, während bei der zweiten Erhebung nur die Zeit der Unterstützung berücksichtigt ist; wir können also auch nicht die Ergebnisse der beiden Erhebungen untereinander vergleichen, sondern müssen die Resultate beider Erhebungen absolut werten. Die Erhebung vom 16. Juni 1925 zeitigte eine mittlere Dauer der Erwerbslosigkeit von 10 Monaten; 31,4 % sind über 1 Jahr; 17,8 % 1½ Jahre, 8 % 2 Jahre und 0,8 % sogar über 5 Jahre stellenlos. Die Erhebung vom 16. 6. 1925 erfaßte 66 985 stellenlose Angestellte; zu gleicher Zeit zählte die Arbeitsnachweisstatistik 95 919 verfügbare arbeitsuchende Angestellte, die aber, wie wir früher feststellten, durchaus nicht alle — wir

24) Siehe im Anhang „Anlage IV".
25) Siehe im Anhang „Anlage X".
26) Vgl. „Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten", Reichstag III. 1924/27, Drucks. Nr. 3852, 4. 12. 1927, Anlagen 29 und 30.

nahmen oben [27]) ca. 70—80 % an — stellenlos zu sein brauchten, sodaß diese Erhebung vom 16. 6. 1925 schon Anspruch auf Gültigkeit machen kann. Demgegenüber kommt der Erhebung vom 2. 7. 1926 für unsere augenblickliche Betrachtung keine prinzipielle Bedeutung zu, da sie bei der Erfassung der Dauer nur auf die Zeit der Unterstützung zurückgreift, deren Höchstdauer seinerzeit noch mit 26 Wochen bemessen war; bei Berücksichtigung dieser Tatsache vermag uns aber auch diese Statistik ein Bild davon zu geben, wie sehr gerade der Arbeitsmarkt der Angestellten im Zeichen der langfristigen Stellenlosigkeit steht.

2. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der Angestellten im Vergleich zu derjenigen der Arbeiter.

Nur eine Bestärkung in der pessimistischen Anschauung der Lage, wie sie ist, kann uns eine Untersuchung der Anlage 31 der Regierungsdenkschrift über die Lage der älteren Angestellten [28]) gewähren, welche die Angestellten und Arbeiter in den Erhebungen vom 2. 7. 1926 und vom 15. 7. 1927 vor Augen führt. Die Regierungsdenkschrift [29]) geht davon aus, daß alle diejenigen, die am 15. 7. 1927 in der Krisenfürsorge Unterstützung erhielten, bereits am 2. 7. 1926 arbeitslos waren; auf Grund dieser berechtigten Unterstellung kommt sie zu dem Schluß, daß von den am 2. 7. 1926 erwerbslosen Angestellten 19,4 % am 15. 7. 1927 noch ohne Stellung waren, während sich die entsprechende Ziffer bei den Arbeitern auf 10 % beläuft. Diese Feststellung ist für die Beurteilung der Arbeitslosigkeit der Angestellten und Arbeiter von ganz entscheidender Bedeutung: Sahen wir bisher das differenzierende Moment bei Beurteilung der beiden Arbeitsmärkte in der Versteifung der Arbeitsmarktlage der Angestellten und in dem verschiedenen Einfluß von Konjunktur, Saison und Jahreszeit, so tritt nunmehr als weiteres Kriterium die längere Dauer der Arbeitslosigkeit der Angestellten gegenüber den Arbeitern neu hinzu, wobei die letztangeführte Tatsache aber auch gleichzeitig unsere erste wichtige Feststellung noch zu erhärten vermag. Auch die Regierungsdenkschrift [30]) macht die Feststellung, daß der Anteil der dauernd

27) Vgl. Seite 13.
28) a. a. O. S. 70.
29) a. a. O. S. 9.
30) a. a. O. S. 11.

Erwerbslosen unter den Angestellten größer ist als unter den Arbeitern, und erblickt darin einen Tatbestand, der mit der Natur des Angestelltenverhältnisses zusammenhängt, die ja andererseits dem Arbeitnehmer auch eine längere Beschäftigungszeit gewährt.[31]) Diese Bemerkung soll doch wohl auch ihrer Bestimmung nach keine Erklärung der langfristigen Arbeitslosigkeit der Angestellten sein; wenn sie aber so gemeint war, — und so hat es den Anschein —, so ist dazu zu sagen, daß bei der meist vorherrschenden zwei- oder vierwöchentlichen Kündigungsfrist weder von einer Gewährleistung einer längeren Beschäftigungszeit noch überhaupt von einer nennenswerten Beeinflussung der Dauer der Arbeitslosigkeit von dieser Seite her im praktischen Falle die Rede sein kann. In allen Arbeitsmarktberichten dürfte eine ja auch gar nicht faßbare Erklärung für diese Art der Argumentierung nicht zu finden sein; anders liegen die Dinge vielleicht bei den Arbeitsverhältnissen mit den gesetzlich vorgeschriebenen längeren Kündigungsschutzfristen.

In ihren Ergebnissen für unsere Betrachtung sehr aufschlußreich ist die Erhebung in der Arbeitslosenversicherung und in der Sonderfürsorge bei berufsüblicher Arbeitslosigkeit vom 15. März 1929. Bei dieser Erhebung erfolgte eine Aufgliederung der Hauptunterstützungsempfänger nach dem Zeitraum, in dem ihr Arbeitsschicksal vor dem Stichtag der Erhebung aktenmäßig zurückverfolgt werden konnte. Bei der Bewertung der Erhebungsresultate ist zu berücksichtigen, daß die aktenmäßige Zurückverfolgung der Einzelfälle sicherlich nicht überall gleichmäßig und ganz lückenlos erfolgen konnte; auch werden durch diese Erhebung nur die Hauptunterstützungsempfänger der Arbeitslosenversicherung erfaßt. Wenngleich insoweit eine gewisse Einschränkung für die Schlüssigkeit der Ergebnisse gegeben ist, so bieten sie doch vor allem die Vergleichsmöglichkeit der Arbeitsmarktlage einer Berufsgruppe gegenüber derjenigen der anderen. Wenn wir in diesem Sinne an eine Verwertung der Erhebungsergebnisse[32]) herangehen, so stellen wir in der ganzen Linie bei einer ganzen Reihe von Veröffentlichungen derselben besonders ungünstig gelagerte Arbeitsmarktverhältnisse für die Berufsgruppe der Angestellten fest. Nur Weniges soll hier zur Kennzeichnung der Situation wiedergegeben sein. Die Tabelle der Anlage XI[33]) unterrichtet uns darüber, wieviele der Hauptunterstützungsempfänger der Arbeitslosenversicherung im letzten Jahre vor der Arbeitslosmeldung Unterstützung in der Kriesenunterstüzung erhalten haben und wie lange sie durchschnittlich die Arbeitslosenversicherung und Krisenunterstützung in Anspruch genommen haben. Aus dieser Übersicht geht ganz klar die relativ ungünstige Situation für die Angestellten hervor. Innerhalb der drei Angestellten-Berufsgruppen liegen die Verhältnisse für die Büroangestellten am ungünstigsten; während nämlich bei „sämtlichen Berufsgruppen" die durchschnittliche Dauer der Krisenunterstützung im Jahre vor der Arbeitslosmeldung 13,6 Wochen betrug, so bei den Büroangestellten 15,4 und bei den kaufmännischen Angestellten 14,4 Wochen; bei den Technikern war sie allerdings mit 12,3 Wochen sogar günstiger als bei dem Durchschnitt sämtlicher Berufsgruppen.

31) Vgl. auch Reg.-Rat Ehmke in: Reichsarbeitsblatt Jahrgang 1928 Nr. 3.
32) Veröffentlicht in verschiedenen Beilagen des Reichsarbeitsmarktanzeigers.
33) Siehe im Anhang „Anlage XI".

Interessant ist weiter auch eine Statistik, die uns eröffnet, wieweit das Arbeitsschicksal in den einzelnen Berufsgruppen vor dem Stichtag der Erhebung aktenmäßig zurückverfolgt werden konnte. Darüber macht uns die Tabelle der Anlage XIa[34]) Aussagen. Danach war eine aktenmäßige Rückverfolgung des Arbeitsschicksals auf das weitgesteckteste Ziel von 48 Monaten offensichtlich am meisten bei den Angestelltengruppen möglich, wodurch die Langfristigkeit ihrer Arbeitslosigkeit dargetan wird. Auch das übrige recht umfangreiche und reichhaltige Material, das auf Grund der Erhebung vom 15. März 1929 in Beilagen des Reichsarbeitsmarktanzeigers veröffentlicht wurde, bietet eine sehr aufschlußreiche Erkenntnisquelle für eine eingehende Untersuchung der langfristigen Arbeitslosigkeit. Allgemein ist die Lage der Angestellten auch hinsichlich der Dauer der Arbeitslosigkeit als recht ungünstig zu bezeichnen.

C. Die Lage der älteren Angestellten.

1. Der Umfang der Arbeitslosigkeit.

Die bisherige statistische Arbeitsmarktanalyse beleuchtete die Notlage der Angestellten auf dem Arbeitsmarkte mit besonderer Berücksichtigung der anhaltenden Versteifung der Lage und der langen Dauer der Stellenlosigkeit. Im Folgenden soll die Sonde an die den Angestellten tiefst geschlagene Wunde gelegt werden: Die Not der älteren bzw. alternden Angestell-

34) Siehe im Anhang „Anlage XIa".

ten[35]), die vor allem in den Nachkriegsjahren zu einer besonderen Zeiterscheinung geworden nicht mehr nur ein Problem ist, sondern über das Problem einer sozialen Frage hinaus zu einer Schicksalsfrage, wenn nicht gar zu einer Schiksalstragödie geworden ist; dafür sprechen verschiedene Tatsachen; die Notlage der älteren Angestellten ist ungünstig differenziert gegenüber der Arbeitsmarktlage der übrigen Berufsangehörigen, sowie der allgemeinen Arbeitsmarktlage und abgesehen von eigenen Momenten psychologischer Art gekennzeichnet durch besondere Ausprägung von Umfang und Dauer der Stellenlosigkeit und durch die damit verbundenen geringeren Aussichten auf Wiedereinstellung in das berufliche Arbeitsfeld.

Unsere Untersuchung über den Umfang der Stellenlosigkeit der älteren Angestellten muß von einer Bestimmung des Anteils der älteren Angestellten an der gesamten Angestelltenschaft ausgehen. Wir sind bei dessen Feststellung auf die Ergebnisse der Berufszählung vom 16. 6. 1925 angewiesen, nach denen wir jedoch eine Aufgliederung der Erwerbstätigen nach Altersstufen nur für die gesamte Angestelltenschaft einschließlich der Beamten, nicht aber für die Angestellten im Sinne unserer Abhandlung vornehmen können. Insgesamt waren[36]) von den 3 836 577 männlichen Angestellten und Beamten der Berufszählung 1 403 432 d. i. 36,5 % über 40 Jahre alt, bei den weiblichen Angestellten und Beamten waren von 1 437 655 13,5 % d. i. 194 193 Personen über 40 Jahre alt. Nach der Erhebung vom 16. Juni 1925 betrug der Anteil der älteren männlichen Angestellten an den stellenlosen Angestellten 29,5 %, derjenige der weiblichen 13,4 %[37]); das bedeutet, daß die älteren Angestellten relativ stärker an der Erwerbstätigkeit als an der Stellenlosigkeit partizipieren, wenigstens gilt dies unter Zugrundelegung dieses Zahlenmaterials für die männlichen Angestellten. Nun ist aber sicherlich richtig, daß dieses Ergebnis nicht vollwertig zu nehmen ist, denn es ist aus dem vorhandenen statistischen Zahlenmaterial nicht ersichtlich, ob nicht doch die Beamten gerade in den Altersstufen über 40 Jahre die erhaltene Relation zu stark beeinflussen und zwar in dem Sinne, daß der von uns berechnete Anteil der älteren männlichen Angestellten an den erwerbstätigen Angestellten zu hoch ausfällt und so die Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten günstiger erscheint als sie in Wirklichkeit ist. Die Vermutung spricht sehr dafür. Das Maß des Einflusses der älteren Beam-

35) Als „ältere Angestellte" im Sinne dieser Abhandlung sind, soweit nichts anderes bemerkt wird, die über vierzigjährigen Angestellten anzusehen.

36) Vgl. Statistisches Jahrbuch 1929, Seite 24.

37) Vgl. auch „Regierungsdenkschrift", Seite 9.

ten auf das Zustandekommen der Altersrelation selbst auch nur abzuschätzen, scheint sehr bedenklich. Bemerkenswert ist immerhin, daß bei den weiblichen Angestellten und Beamten der Anteil an der Stellenlosigkeit und Erwerbstätigkeit sich gleichbleibt, bemerkenswert, weil hier der Einfluß der älteren Beamten mit ihrem geringen Anteil sozusagen ausgeschaltet ist. Begehen wir zur Klärung der Beteiligungsverhältnisse noch einen anderen Weg! In der Wirtschaftsabteilung „Industrie und Handwerk" spielen in der sozialen Gruppe „Angestellte und Beamten" die Beamten eine verschwindende Rolle, sodaß eine anteilmäßige Feststellung der „älteren Angestellten" in dieser Wirtschaftsabteilung eher schon Allgemeingültigkeit speziell für unsere Untersuchung hat. Von den in dieser Abteilung tätigen männlichen kaufmännischen Angestellten — die kaufmännischen Angestellten bilden 77,4 % aller Angestellten i. u. S. — waren 159 811[38]) von 605 722 d. h. 26,3 % ältere Angestellte; die entsprechende Beteiligungsziffer betrug bei den weiblichen kaufmännischen Angestellten 7,1 %, d. h. 22 530 von 319 579, bei den kaufmännischen Angestellten insgesamt 19,7 %, d. h. 182 341 von 925 301; betrachten wir die analoge Situation bei den technischen Angestellten in dieser für uns charakteristischen Wirtschaftsabteilung, so müssen wir bedenken, daß hier der Anteil der älteren Angestellten durch die gewichtige Beteiligung der meist älteren Werkmeister sehr bestimmt wird; von den männlichen technischen Angestellten waren 51,7 %, d. h. 264 309 von 511 039 und bei den weiblichen 26,6 %, d. h. 4 247 von 15 953, von den technischen Angestellten überhaupt rund 51 %, d. h. 268 556 von 526 692, ältere Angestellte. Von den Angestellten im arbeitsmarktstatistischen und unserem Sinne sind rund 80 % kaufmännische und Büroangestellte und 20 % Techniker, sodaß der Gesamtanteil der älteren Angestellten an den erwerbstätigen Angestellten zu $^4/_5$ von jenen und $^1/_5$ von diesen festzulegen ist und für alle Angestellten 26,1 %, für die männlichen 31,38 %, für die weiblichen 11 % beträgt. Die Beteiligungsziffern liegen niedriger als die früher von der gesamten Angestellten- und Beamtenschaft berechneten. Legt man selbst diese einem Vergleich zugrunde, so kommt man auch hier im wesentlichen zu dem Schluß, daß eine größere Arbeitslosigkeit der älteren Angestllten als ihrem Anteil an der Angestelltenschaft überhaupt entspricht, kaum vorhanden sein dürfte. Unserem berechneten Anteile von 26,1 % der über vierzigjährigen an sämtlichen Angestellten steht derjenige der Erhebung vom 16. 7. 1925 über die

38) Vgl. Statistisches Jahrbuch 1929. Seite 24.

stellenlosen Angestellten nach dem Lebensalter und der Dauer der Stellenlosigkeit [39]) mit 26,4 % gegenüber. Zieht man die Ergebnisse der Erhebung in der Erwerbslosenfürsorge vom 2. 7. 1926 zu einem Vergleich heran [40]), so zeigt sich, daß bei den kaufmännischen und technischen Angestellten der Anteil der hohen Altersstufen an der Erwerbslosigkeit dem an der Erwerbstätigkeit analog und entsprechend gestaltet ist, bei den technischen Angestellten größer als bei den kaufmännischen. Die Denkschrift der Reichsregierung stellt als Resumé ihrer Untersuchung fest: „Eine wesentlich größere Erwerbslosigkeit der älteren Angestellten, als ihrem Anteil an der Angestelltenschaft überhaupt entspricht, wird nicht festzustellen sein." [41]) Die Denkschrift und nach ihr auch andere Untersuchungen gelangten zu diesem Resultat, weil sie der Berechnung des Anteils der über vierzigjährigen an sämtlichen Angestellten eine Altersgliederung der in der Angestelltenversicherung versicherten Personen am 1. 1. 1926 zugrunde legten, ohne dem Umstand gebührend Rechnung zu tragen, daß gerade die älteren Angestellten nur mangelhaft in dieser Aufstellung (vom 1. 1. 1926!) Berücksichtigung fanden. Ebensowenig ist eine Berechnung akzeptabel, welche die Denkschrift der deutschen Arbeitgeberverbände [42]) aufstellt, nach der die älteren Angestellten an der gesamten Angestelltenschaft mit 37 % partizipieren sollen. Uns scheint bezüglich des Umfanges der Stellenlosigkeit älterer Angestellter die Feststellung wesentlich: Die über vierzigjährigen nehmen in der Altersgliederung der erwerbstätigen Angestellten eine bedeutsame Stellung ein; analog ist ihre Beteiligung an der Stellenlosigkeit der Angestellten entsprechend stark. Absolut ist der Umfang der Arbeitslosigkeit älterer Angestellter zweifellos groß, kaum jedoch größer im Vergleich zu der Arbeitslosigkeit der jüngeren Angestelltengruppen. Eine Bestärkung dieser Auffassung bedeuten die Erhebungsresultate verschiedener Angestellten-Organisationen. Nach einer Erhebung des D. H. V. vom 16. 7. 1925 waren insgesamt 17,11 % der Stellenlosen über 40 Jahre alt [43]), während von den Mitgliedern 18,17 % zu den über vierzigjährigen zählten. Der entsprechende Prozentsatz für die älteren stellenlosen Angestellten betrug beim G. D. A. Ende 1925 23 % für die männlichen und 5 % für die weiblichen Angestellten [44]); der Butab stellt die Belastung der über vierzigjährigen Angestellten durch die Stellenlosigkeit unter seinen Mitgliedern am 16. 7. 1925 mit 46,23 % fest [45]), ein Prozentsatz, welcher der Altersgliederung der Techniker entspricht. Hinsichtlich des Umfangs der Arbeitslosigkeit ist die Lage auch bei den älteren Arbeitern ähnlich so trostlos wie bei den älteren Angestellten, worüber uns die Erhebung in der Erwerbslosenfürsorge vom 2. 7. 1926 ein Bild gibt. [46])

39) Vgl. Anlage 29 der Regierungsdenkschrift.
40) Vgl. Anlage 30 der Regierungsdenkschrift.
41) Regierungsdenkschrift, Seite 9.
42) „Die Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten", Seite 8.
43) „Schriften des Verbandes", Nr. 7, Seite 16 u. 17.

2. Die Dauer der Arbeitslosigkeit der älteren Angestellten.

Viel ungünstiger gestaltet sich die Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten, wenn man sie unter besonderer Berücksichtigung der Dauer der Arbeitslosigkeit betrachtet. Da wird die Tatsache ganz offensichtlich, daß mit zunehmendem Alter der stellenlosen Angestellten die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit steigt. In diesem engen Zusammenhange zwischen Alter der stellenlosen Angestellten und der Dauer ihrer Arbeitslosigkeit ist der sozial bedeutsame Tatbestand zu erblicken, der die Lage für die älteren Angestellten auf dem Arbeitsmarkt besonders scharf zugespitzt hat. Statistische Unterlagen für eine Untersuchung über die Dauer der Erwerbslosigkeit geben uns die schon erwähnten Sondererhebungen aus den Jahren 1925, 1926 und 1927. [47]) Nach der Erhebung vom 16. 7. 1925 betrug die mittlere Dauer der Stellenlosigkeit bei den über 40 Jahre alten Angestellten 12 Monate, während sie bei den 30-40jährigen mit 10 Monaten und bei den 20-30jährigen mit nur 9 Monaten wesentlich niedriger beziffert war. Auch bei den über 40jährigen Angestellten nimmt die Dauer der Stellenlosigkeit mit dem steigenden Alter weiter zu, sodaß die mittlere Dauer der Stellenlosigkeit bei den über 60jährigen schon 15 Monate ist. Auch die Erhebung vom 2. 7. 1926 stelt die gleiche Tendenz fest. Verwerten wir vergleichsweise die Ergebnisse der Erhebungen vom 2. 7. 1926 und vom 15. 7. 1927, so kommen wir zu der aufschlußreichen Betrachtung darüber, wie viele der älteren Hauptunterstützungsempfänger am 2. 7. 1926 bei den Angestellten und Arbeitern am 15. 7. 1927 in der Krisenfürsorge waren, da ja die Krisenunterstützen vom 15. 7. 1927 wohl auch am 2. 7. 1926 in der Erwerbslosenfür-

44) „G. D. A.-Jahresbericht", 1925, Seite 144.
45) „Deutsche Technikerzeitung", 1925, Nr. 40, Seite 519.
46) Vgl. Regierungsdenkschrift, Anlage 31.
47) Vgl. die Anlagen 30, 31 und 32 der Regierungsdenkschrift.

sorge gewesen sind.[48]) Von der Gesamtzahl der Unterstützten zu Anfang Juli 1926 waren ungefähr 11 % im Juli 1927 in der Krisenfürsorge. Eine spezielle Betrachtung der Lage für die einzelnen Altersklassen legt das vorhandene Mißverhältnis für die ältere Angestelltengruppe ganz kraß dar. Von den unterstützten Angestellten des Jahres 1926 in der Altersgruppe „über 40 Jahre" befanden sich im Juli 1927 32 % in der Krisenfürsorge, während bei der nächstniedrigeren Altersgruppe ein nicht unerheblich größerer Teil wieder in den Wirtschaftsprozeß eingereiht werden konnte. Daraus geht klar hervor, daß durch die langanhaltende Arbeitslosigkeit die älteren Angestellten besonders hart betroffen wurden. Wie erging es in dieser Zeit den älteren Arbeitern? Von den erwerbslosen Arbeitern, die über 40 Jahre alt waren, brauchten 1927 nur 18,5 % in die Krisenfürsorge übernommen zu werden, wenngleich auch bei den Arbeitern mit dem Alter die Dauer der Arbeitslosigkeit zunimmt. Der Unterschied ist im wesentlichen ein gradueller, allerdings ein sehr beachtenswerter. Der Zusammenhang zwischen dem Alter der Arbeitslosen und der Dauer der Arbeitslosigkeit wird bei den Angestellten viel augenfälliger als bei den Arbeitern, da er bei jenen viel intensiver hervortritt. Hierfür bringt uns auch die Enquete des Deutschnationalen Handlungsgehilfenverbandes (D. H. V.) unter seinen stellenlosen Mitgliedern vom 16. 7. 1925 noch beachtenswerte Unterlagen.[49]) Von den über 40 Jahre alten Mitgliedern des Verbandes, die ohne Stellung waren, waren 40,25 % bis zu 6 Monaten und 59,75 % über 6 Monate arbeitslos. Dabei gingen die Bemühungen auch dieses Verbandes vornehmlich dahin, gerade den älteren Arbeitslosen mit verstärkten Mitteln das harte Los der langdauernden Arbeitslosigkeit zu mildern.

Schon mit diesen gewonnenen zahlenmäßigen Erkenntnissen tritt das tragische Schicksal der stellenlosen älteren Angestellten hervor: Erst die anhaltende Dauer der Stellenlosigkeit der älteren Angestellten gibt der Arbeitsmarktlage dieser Angestelltengruppe das Gepräge der Trostlosigkeit und Schicksalsschwere. Diese Erkenntnis wird uns noch klarer zum Bewußtsein kommen, wenn wir darzutun versuchen, daß die Wiedereinstellung auf dem freien Arbeitsmarkt für den älteren Angestellten, wenn er einmal arbeitslos ist, nahezu ausgeschlossen ist. Diesem wichtigen Zusammenhang zwischen Dauer der Arbeitslosigkeit und der Wiedereinstellungsmöglichkeit wird kaum einmal die ihm zukommende Beachtung geschenkt. So scheint sich

48) Dies ist auch die Annahme der Regierungsdenkschrift, Seite 9.
49) Vgl. Schriften des Verbandes, 2. Schriftenreihe, Schrift Nr. 7.

auch die Regierungsdenschrift der Tragweite ihrer Aussage nicht voll bewußt, wenn sie schreibt[50]): „Eine durchgehende Sonderstellung der älteren Angestellten liegt also nur hinsichtlich der Dauer der Erwerbslosigkeit vor." Gewiß, bis zu einem gewissen Grade resultieren die trostlosen Aussichten der älteren Angestellten auf eine Widereingliederung in den Wirtschaftsprozeß ohne weiteres aus der langen Dauer ihrer Arbeitslosigkeit. Sie erhalten aber mit der Feststellung der Dauer noch nicht ihre rechte Kennzeichnung, zumal auch die Frage der Vermittlungsmöglichkeit im Besonderen noch nicht einmal gestreift wurde. Und gerade darin möchte man das für die Erörterung des Altersproblems sozial Bedeutsame erblicken, daß ein erheblicher Teil der älteren Angestellten nicht nur unter der Erwerbslosigkeit und insbesondere unter der längeren Dauer derselben leidet, sondern, daß die Betroffenen mit der längeren Dauer der Stellenlosigkeit unter dem Druck der Tatsachen und eigenen Erlebnisse notwendig zu der Erkenntnis kommen müssen, daß ihr Leiden ein Dauerleiden ist und bleiben wird, daß unter den gegebenen Verhältnissen, bei freiem Spiel der Kräfte auf dem Markte der Arbeit an eine Heilung nicht zu denken ist.

In diesem Zusammenhange ist auf die Denkschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände[51]) hinzuweisen, die sich in längeren Ausführungen gegen Behauptungen stellt, die besagen, daß die jetzige traurige Lage der älteren Angestellten nicht nur durch die Entwicklung der Wirtschaftsverhältnisse in der Nachkriegszeit hervorgerufen sei, sondern daß nicht zuletzt „rücksichtslose Entlassungen" älterer Angestellter durch die Unternehmer den hohen Grad der Arbeitslosigkeit gerade der älteren Jahrgänge verursacht hätten. Sie ist bemüht, eingehend nachzuweisen, daß im Gesamtdurchschnitt die Wirtschaftsbetriebe eine beachtlich große Zahl älterer Angestellter beschäftigen. Leider bringt auch sie kein Material gegen die bedeutsame Behauptung und den lautesten Notruf der älteren Angestellten, daß die einmal aus der Wirtschaft entlassenen nicht mehr zu Arbeit kommen können; und gerade hierdurch ist die große Notlage bedingt.

Es ist gar nicht zu verkennen, daß Entlassungen auch älterer Angestellter vielfach in der Wirtschaft unvermeidbar sind; daß aber für die einmal entlassenen älteren Kräfte eine Verwendungsmöglichkeit auf dem weiten Arbeitsfeld der heutigen Wirtschaft nur noch in seltenen Fällen zu

50) Vgl. Regierungsdenkschrift, Seite 11.
51) „Die Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten". April 1929.

finden ist, hat nicht nur seine besonderen Gründe, sondern birgt unter rein sozialem Aspekt für die Betroffenen nicht allein sondern für den ganzen Berufsstand große Gefahren und bedroht jede gesunde Berufsauffassung in ihrem Bestande. Die allgemeine Abneigung der Wirtschaft gegen die Einstellung der „Berufsveteranen", die im Einzelfalle sehr wohl ihre vor allem wirtschaftlich berechtigten Gründe haben kann, schafft einen sozialen Notstand, der auch gerade wegen seiner großen Auswirkungsgefahr — so nicht zuletzt auf das allgemeine Berufsethos — größte Beachtung erheischt. Die Industrie- und Handelskammer Berlin bemerkt dazu [52]): „In der Vollversammlung der Industrie- und Handelskammer vom 19. 8. 1927 wurde berechtigte Klage darüber geführt, daß die Mehrzahl der Kaufleute bei der Einstellung von Angestellten ältere, erfahrene Leute übergehen und jüngere oder weibliche Kräfte bevorzugen . . . Dieses Gebahren hat dazu geführt, daß die Stellenlosigkeit älterer kaufmännischer Angestellter erschreckende Formen angenommen hat, sodaß es im Interesse des Ansehens des Kaufmannsstandes geboten erscheint, auf diesen Mißstand besonders hinzuweisen. Die Berücksichtigung auch der älteren Leute, deren unverschuldetes Elend oft erschütternd ist, wird sich durch die Umsicht und Erfahrung, die diesen Kräften eigen ist, in den meisten Fällen reich bezahlt machen."

Wie selten älteren Angestellten Stellen vermittelt werden konnten, illustrieren die monatlichen Berichte des Reichsarbeitsmarktanzeigers. Einige seien hier beispielsweise aufgeführt. [53]) Bericht vom 24. 5. 1927: „Die Nachfrage kam bisher nur jungen Kräften zugute", vom 21. 9. 1927: „Die Schwierigkeiten bei der Vermittlung von älteren, selbst tüchtigen Angestellten bestehen fort". vom 26. 2. 1929: „Ältere Angestellte können nur selten in feste Stellen vermittelt werden, obwohl sich gerade unter diesen Angestellten besonders tüchtige, mit reichen Erfahrungen ausgestattete Kräfte befinden", vom 27. 8. 1929: „Ältere Angestellte und langfristig erwerbslose Kräfte können regelmäßig nur in Aushilfsstellen untergebracht werden". Ähnliche Berichte ließen sich noch in größerer Zahl anreihen.

Den Anteil der Bewerber im Alter von über 40 Jahren an der Gesamtheit der Bewerber und der Vermittlungen im Januar 1928 bei den öffentlichen Arbeitsnachweisen ergibt für

52) Mitteilungen der Industrie- und Handelskammer Berlin vom 25. 8. 1927.
53) Aus der monatlichen Beilage des Reichsarbeitsmarktanzeigers: „Die Arbeitsmarktlage für Angestellte".

die Städte Breslau, Aachen, Magdeburg und Wiesbaden folgendes Bild [54]):

in %

Ort:	Bewerber über 40 Jahre:		Vermittlungen der über 40 Jahre alten:	
	m.	w.	m.	w.
Breslau	26,8	16,0	10,9	0,9
Aachen	38,4	11,4	0	0
Magdeburg	35,0	12,9	15,7	6,1
Wiesbaden	30,0	20,0	15,0	2,0

Die offensichtliche Bevorzugung jüngerer Arbeitskräfte und die geringe Berücksichtigung älterer Angestellter gehört seit längerer Zeit zu einem stetigen Merkmal der Arbeitsmarktlage.

„Die Unterbringung von Bewerbern über 35 Jahren dürfte im allgemeinen, wen es sich nicht um besondere Fachkräfte handelt, nahezu unmöglich sein." [55]) In der Tat, die Berichte von Verbandsseite und Arbeitsnachweisen beleuchten die Lage: Die Altersgrenze, bei der die Vermittlung von stellenlosen Angestellten auf ganz erhebliche Schwierigkeiten stößt, verschiebt sich mehr und mehr auf 30 Jahre. Die Deutsche Handelswacht [56]) schreibt dazu ganz entrüstet: „Es grenzt nahezu an Verrücktheit, daß diese Scheu vor dem Alter schon mit 30 beginnt." Zur Illustration gibt sie anschließend eine Gliederung der Aufträge nach dem von den Firmen gewünschten Alter der Bewerber, die in der Tat in erschreckendem Maße zeigt, daß das 30. Lebensjahr als Höchstalter vorgeschrieben wird. Bewerber über 30 Jahre wurden als zulässig bezeichnet in v. H. der Aufträge: im Januar 1927: 10, im Juni: 9,1, im September: 8.6 und im Oktober sogar nur 8. Ein Auszug aus der Statistik der Abteilung Stellenvermittlung des D. H. V. bestätigt, daß für 5/6 bis 9/10 aller offenen Stellen ein Lebensalter von 30 Jahren zur Bedingung gemacht wird. [57]) Der G. D. A. gibt aus den Erfahrungen seiner eigenen Stellenvermittlung bekannt [58]), daß der Anteil der älteren Angestellten an der Gesamtzahl der Bewerber seit Mitte 1926 ununterbrochen von 22 auf 32 % bei den männlichen und von 7 auf 16 % bei den weibli-

54) Bericht des Reichsarbeitsmarktanzeigers, Januar 1928.
55) Benda im Reichsarbeitsblatt, 5. Jahrg., Nr. 5.
56) Deutsche Handelswacht, 1928, Nr. 2.
57) D. H. V.-Rechenschaftsbericht, 1928, Seite 135.
58) „G. D. A.", Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten, Jahrgang 1928, Nr. 3.

chen gestiegen ist, während umgekehrt der Anteil der älteren an den erzielten Vermittlungen mit 8-10% kaum Veränderungen aufweist; an den vorhandenen Stellenlosen sind die älteren also fast mit einem Drittel, an den Untergebrachten aber nur mit einem Zehntel beteiligt.

Die außerordentliche Härte der Lage, in die vor allem die älteren stellenlosen Angestellten durch die lange Dauer ihrer Arbeitslosigkeit geraten, wird bei den bestehenden Verhältnissen besonders noch dadurch drückender, daß sie bei Bewerbungen infolge des erreichten höheren Lebensalters vor jüngeren Kräften immer wieder Zurückweisung erfahren müssen, Umstände, die tiefe Bitterkeit und eine große seelische Not hervorrufen.

Es sei gestattet, abschließend zur Kennzeichnung der trostlosen Lage der älteren stellenlosen Angestellten einige dem Verfasser trefflich erscheinende Worte einer bekannten politischen Persönlichkeit [58]) folgen zu lassen, deren Abfassung von staats-, volks- und sozialpolitischen Erwägungen diktiert gewesen zu sein scheint: „Die Frage der älteren Angestellten ist nicht nur eine wirtschaftliche Frage. Sie ist auch in hohem Maße eine Kulturfrage. Meiner Überzeugung nach wird der Wert des älteren Angestellten heute auch wirtschaftlich unterschätzt. Es scheint mir aber, als müßte man neben diesen noch ganz andere Argumente ins Feld führen. Die Rücksichten einem Menschen gegenüber, der auf Jahrzehnte gewissenhafter Arbeit zurückblickt, ist als Anstandspflicht eines für die menschlichen Dinge feinfühligen Volkes leider durch den brutalen Egoismus des wirtschaftlichen Rechnens zurückgedrängt. Vom Standpunkt der Volkskultur muß aber auch daran gedacht werden, daß die Arbeitslosigkeit älterer bewährter Menschen auch eine tragische Familienkatastrophe und eine schwere Erschütterung elterlicher Autorität mit sich bringt. Das Bitterste für den älteren Angestellten als Familienvater ist wohl die Beschämung vor seinen Kindern, die ihm auf dem Arbeitsmarkt vorgezogen werden."

II. Die Ursachen der strukturellen Arbeitslosigkeit der Angestellten.

Die bisher vorwiegend zahlenmäßige Analyse der Arbeitsmarktlage der Angestellten offenbarte uns in ihren wichtigsten und besonders herausgestrichenen Ergebnissen eine

59) Gertrud Bäumer im „Frankfurter Generalanzeiger" vom 16. September 1929.

ganze Reihe von charakteristischen Merkmalen und Symptomen, die uns Anhalt dafür boten, in dem Marktzustand eine strukturelle Arbeitslosigkeit der Angestellten zu erkennen. Die anhaltende Versteifung der Lage, der fast gänzliche Ausschluß des Konjunktur- und Saisoneinflusses, obwohl gerade die konjunkturelle Bewegung dem Wirtschaftsablauf der modernen Wirtschaft typisch eigentümlich und damit auch eine normale Erscheinung ist, die lange Dauer der Arbeitslosigkeit und die beachtliche Ausschaltung älterer Angestellter aus dem Produktionsprozeß sind sicherlich gewichtige Zeugen für unsere Charakterisierung der Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten. Die statistische Untersuchung ist durch eine soziologische Analyse der strukturellen Arbeitslosigkeit der Angestellten zu ergänzen. Die Erforschung der ursächlichen Faktoren für das herrschende Überangebot an Arbeitskräften bzw. den Arbeitsmangel bereitet den Weg zur Reform; sie sei unsere nächste Aufgabe. Dabei stehen vornehmlich jene Ursachenkategorien zur Behandlung, die speziell für den Arbeitsmarkt der Angestellten Wandlungen strukturellen Charakters hervorriefen. Keineswegs können hier jene ursächlichen Zusammenhänge einer Untersuchung unterzogen werden, die auch für die allgemeine Arbeitslosigkeit bestimmend waren, wie z. B. die Kapitalschwäche der Volkswirtschaft oder schlechthin die allgemein ungünstige Wirtschaftslage.

Die Mißverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten resultieren aus einer Vielheit von Ursachen, die in ihrem Kernpunkt aus der besonderen Situation erstanden, wie sie durch die verschieden bedingten Veränderungen auf Seiten des Arbeitskraft-Angebotes und der Nachfrage geschaffen wurde.

A. Strukturwandlungen auf der Arbeitskraft-Angebotseite.

1. Die Entwicklung des Berufsstandes der Angestellten in zahlenmäßiger und funktioneller Beziehung.

Innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung nehmen die Angestellten im Laufe der Entwicklung eine ganz veränderte Stellung ein. Seit 1882 hat sich die Anzahl der Angestellten verzehnfacht. Ein Vergleich der Berufszählungsergebnisse von 1907 und 1925 kann mit hinreichender Sicherheit [1]) nur für die

1) Vgl. Wirtschaft und Statistik. 1927. Nr. 10.

drei großen Wirtschaftsgruppen: Landwirtschaft, Industrie und Handwerk, sowie Handel und Verkehr vorgenommen werden, die für unsere Betrachtungen größten Belang haben. Die Zu- bzw. Abnahme ist durch die Tabelle der Anlage XII [2]) für Angestellte und Arbeiter gekennzeichnet. In der gesamten Wirtschaft verbreitete sich das Arbeitsfeld für Angestellte: die stärkste Zunahme seit 1907 ist in der Wirtschaftsabteilung Industrie und Handwerk zu beobachten, während die absolut größte Angestelltenintensität Handel und Verkehr, und da speziell wieder das Handelsgewerbe hatten. Mit den Jahren kommt der Angestelltenschaft im Rahmen der erwerbstätigen Bevölkerung eine stets steigende Bedeutung zu; aus der Tabelle der Anlage XII sehen wir das verhältnismäßig viel stärkere Wachstum der Angestelltenschaft. Diese Tendenz ist eine Begleiterscheinung der Wirtschaftsentwicklung. Mit der wachsenden Betriebsgröße verlegt sich die Arbeitsleitung, -kontrolle, -aufsicht und -auswertung mehr und mehr von der Fabrik ins kaufmännische und technische Büro. Die Mechanisierung der Arbeit, wie das Vordringen der Maschine, die Anpassung des Produktions- und Arbeitsvorgangs an die veränderten Produktionsbedingungen machten zu ihrer Überwachung eine verfeinerte und immer mehr durchgeistigte Betriebsorganisation mit ihrem Stab von kaufmännischen und technischen Angestellten im Gefolge zur unerläßlichen Bedingung. Die Zahl der Angestellten wächst mit der Betriebsgröße und der Kapitalinvestierung stärker als die der Arbeiter. Und nicht nur im Handelsgewerbe, sondern auch in der Industrie sind es hauptsächlich die kaufmännischen Angestellten, denen die neuen Aufgaben zur Erledigung zufallen. Von allen Angestellten der Wirtschaft sind rund 80 % kaufmännische, die restlichen 20 % technische Angestellte und Werkmeister. Im Handelsgewerbe entfielen 1925 von den 1 319 537 Angestellten 97,7 % auf die kaufmännischen Angestellten einschließlich Büropersonal.

Welche Bedeutung kommt dieser Entwicklung für den Arbeitsmarkt zu? Sie hat qualitativen und quantitativen Einfluß auf seine Zusammensetzung. Der Großbetrieb und als seine Folge die Berufs- und Arbeitsteilung brachte eine völlige Umgestaltung der Lage. Aus dem Kaufmann und Angestellten des 19. Jahrhunderts, wie er z. B. in Gustav Freytags „Soll und Haben" und besonders fein und packend in Dickens „Nicklas Nickleby" geschildert ist, wurde der kaufmännische Teilarbeiter, der sein Leben lang entweder an der Kasse, Buchführung oder Lagerverwaltung gefesselt blieb, während auch diese Teilverrichtungen sich immer weiter spezialisierten. Die Mechanisierung mit ihrer Zerlegung der einzelnen Arbeitsvorgänge ermöglichte eine Verringerung der gelernten und qualifizierten Angestellten und weitgehende Verwendung mechanischer Arbeitskräfte. Wenn auch nicht in gleich starkem Maße, so ging doch auch bei den technischen Angestellten die Entwicklung von der allgemeinen Versiertheit zur Spezialisation. Branchekenntnisse genügen bald nicht mehr, die Ausbildung zum Fachmann eines Systems wird dringliche Forderung. So bildet sich ein ausgeprägtes kaufmännisches und technisches Spezialistentum, das dem Einzelnen eine bessere aber gleichzeitig auch eine eng begrenzte Arbeits- und Verwendungsmöglichkeit bringt. Und das ist die Quintessenz, die Arbeitskraft des Angestellten verliert mit der Spezialisation an Beweglichkeit in arbeitsmarktpolitischem Sinne. Zweifellos, unter diesem Aspekt eine ungünstige Auswirkung eines Strukturwandels der Angestelltenfunktionen, der mit ihrer zahlenmäßig wachsenden Bedeutung parallel geht. Gleichzeitig tat sich mit der modernen Entwicklung ein breites Arbeitsfeld für alle die auf, die über keine besonderen Berufskenntnisse verfügen, aber alle jene Arbeiten verrichten können, die durch die Spezialisation zur einfachen Tätigkeit gestempelt sind. Und wieviele glauben sich zur Verrichtung dieser Tätigkeiten berufen, die sich selbst nicht einmal die Erfüllung gehobener Tätigkeit zutrauen. Deshalb ist die Lage auch gerade für diese nur angelernten Kräfte besonders trostlos; den Arbeitsmarkt der Angestellten belasten sie sehr empfindlich.

Sehr früh schon machte sich eine ähnliche, graduell viel bedeutsamere Auswirkung im Handelsgewerbe bemerkbar. Gerade das Handelsgewerbe ist ja typisch als Arbeitsfeld für nicht oder nur angelernte Kaufleute. Durch sie werden die Beschäftigungsmöglichkeiten sehr ungünstig beeinflußt. Karl Bücher erkannte diese Gefahren bereits vor beinahe 50 Jahren. [3]) Seit dieser Zeit hat der Handel entsprechend seiner Mission in der modernen Verkehrswirtschaft eine ungeahnte Ausbreitung gefunden; er beschäftigte 1925 1 319537 Angestellte. Gerade unter den arbeitslosen Handelsangestellten befinden sich nicht wenige, die als Berufsfremde oder als angelernte Kräfte im Handel einmal Arbeit fanden, nach Verlust ihrer Stellung den Arbeitsmarkt der Angestellten meist als langfristige Arbeitslose belasten.

Wir müssen in diesem Zusammenhange auch noch einen anderen wichtigen Ursachenfaktor erwähnen, der allgemein

2) Siehe im Anhang Anlage XII.

3) Karl Bücher: Die Arbeiterfrage im Kaufmannsstande, Berlin 1883.

und damit auch speziell bei den Angestellten das Arbeitskraft-Angebot erhöhte. Im Jahre 1925 hatten wir in Deutschland fast 7 Millionen Erwerbstätige mehr als 1907. Auf dem Arbeitsmarkt wirkte sich diese Zunahme als eine Verstärkung des Angebots aus. In welchem Grade diese Zunahme der erwerbstätigen Bevölkerung den Arbeitsmarkt der Angestellten durch ein Anschwellen des Angebotes anspannte, ist nicht zu übersehen; insoweit sie das Verhältnis von Angebot und Nachfrage berührt hat, ist diese Änderung struktureller Natur.

2. Das Vordringen der Frau in den Angestelltenstand.

Als weitere Ursache für die Notlage der Angestellten, vor allem der kaufmännischen, ist der Umstand zu bezeichnen, daß die Frau immer mehr in den Angestelltenberufen Betätigung suchte und auch in weitem Umfange fand. Es ist hier nicht Stellung zu nehmen zum Problem der Frauenarbeit im Erwerbs- und Wirtschaftsleben, noch sind deren Vor- und Nachteile, Zweck- oder Unzweckmäßigkeit in wirtschaftlicher oder physiologischer Untersuchung zu erörtern; vielmehr ist hier nur auf die Momente hinzuweisen, die auf ein erhebliches Einwirken durch den Zudrang der Frau zu den Angestelltenberufen auf den Arbeitsmarkt derselben schließen lassen. Allgemein kann man aus den Ergebnissen statistischer Erfassung der Frauenarbeit in den Berufszählungen den Schluß ziehen, daß die moderne Wirtschaftsentwicklung auch die Frau immer mehr in den Kampf des Wirtschaftslebens gestellt hat. Sie findet Arbeit in größerem Ausmaße in erster Linie als kaufmännische Angestellte in den Industriebüros und als Verkäuferin im Handel. Im Jahre 1925 waren rund 930 000 weibliche kaufmännische Angestellte in der Wirtschaft tätig, davon allein 56 % im Handel und 35 % in der Industrie. Die rasche Entwicklung des Handels, sein Emporblühen als Folge der vermehrten Gütererzeugung und der fabrikmäßigen Herstellung machte die Beschäftigung einer großen Schar von Hilfskräften zur Notwendigkeit. Nicht nur in der Industrie, sondern auch im Handel begünstigte das Anschwellen der Großbetriebe und die damit verbundene Arbeitsteilung die Zunahme der Frauenarbeit zudem noch sehr. Im Handel blieb es jedoch der Kleinbetrieb, der den Frauen vorwiegend und in besonderer Weise Arbeitsgelegenheit bot. Zahlreiche Betriebe, die sich die Einstellung einer männlichen Kraft nicht leisten konnten, engagierten vielerorts die billigere Arbeitskraft der Frau. Aber nicht allein diese Rücksicht bewirkte den Zudrang der Frau in Handel und

Industrie. Geschäftsmann und Industrieller gelangten mehr und mehr zu der Erkenntnis, daß im Verkauf und im Büro durch Arbeitshäufung und Arbeitsteilung sich eine ganze Anzahl Arbeiten herausgebildet hatten, für deren Erledigung die Frau mit ihren eigenen Fähigkeiten besondere Erfolge garantierte. Zunächst finden wir weibliche Angestellte in Frauenartikelgeschäften und dann dringen sie allmählich so ziemlich in alle Branchen des Handelsgewerbes ein. Mit dem Aufkommen der Warenhäuser bildet sich die Arbeitsdomäne für die Frauenarbeit, die ihr ein großes Betätigungsfeld einräumt. Das Vordringen der Frau in den Handel findet weitaus eine leichte Erklärung in der Art und Beschaffenheit des Arbeitsstoffes und in der Veranlagung der Frau. Nicht ganz so verhielt es sich mit der zunehmenden Frauenarbeit in der Industrie, wo die überwiegende Zahl der Beschäftigten sich aus kaufmännischem Büropersonal aller Art zusammensetzt. Und gerade deswegen ist es sehr beachtenswert, daß in der letzten Entwicklungsphase (1907—1925), die uns eine stichhaltige Untersuchung gestattet, prozentual die weiblichen Angestellten in der Industrie am stärksten um rund 500 % zugenommen haben, im Handel dagegen nur um ca. 250 %. Zweifellos hat sich die Frau für die Verrichtung einer Reihe von Büroarbeiten als sehr geeignet erwiesen. Für den Arbeitsmarkt der Angestellten, speziell der kaufmännischen, ist jedoch die Tatsache zu vorderst von Bedeutung, daß sich mit der zunehmenden Frauenarbeit eine neue Schicht gleichsam in den Stand einschob, für die sich durchaus nicht entsprechend ihrer Zunahme ein ganz neues Arbeitsgebiet eröffnet hatte. So wirkte sich der Zudrang der Frauenarbeit für die männlichen Angestellten und Berufsanwärter arbeitsbeschränkend aus, ein Teil ihrer bisherigen Arbeitsmöglichkeiten nach dem anderen wurde ihrem eigenen Betätigungsdrang vorenthalten. Bei wachsender Zunahme auch der männlichen Angestellten mußte sich so das Stellenangebot für sie mehr und mehr verknappen. Dieser Strukturwandel in der Zusammensetzung der Angestelltenberufe mit einer Verschiebung der Arbeitsmöglichkeiten zu Ungunsten der männlichen Angestellten trug nicht unwesentlich zur Verschärfung der Arbeitsmarktlage bei. Die Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse brachten eine Zuspitzung dieser Verhältnisse. Durch die zahlreichen Einberufungen zum Heeresdienst wurden für die Frauen in der Heimat viele Arbeitsgelegenheiten geschaffen. So wurde das Vordringen der Frau in die Angestelltenberufe sehr begünstigt. Im Handelsgewerbe waren z. B. von den im Jahre 1916 gezählten 624 157 Angestellten 392 664, d. i. 63 % Frauen. Nach Kriegsschluß wurde zwar ein großer Teil der weiblichen Ange-

stellten durch den Zwang, die Kriegsteilnehmer in ihre alten Stellungen wieder hineinzubringen, verdrängt, doch können wir in den folgenden Jahren ein erneutes, z. T. verstärktes Eindringen der Frau in die Angestelltenberufe feststellen; gegen 1916 erfuhr das Handelsgewerbe bis zum Jahre 1925 eine Zunahme der weiblichen Angestellten um 41 %. Diese Entwicklung hat in der Strukturänderung der Wirtschafts- und Wohlstandsverhältnisse ihre wichtigsten Motive. Die wirtschaftlichen Motive wurden immer mehr ausschlaggebend. In den meisten Familien, vor allem des Mittelstandes, war man genötigt, den heranwachsenden Töchtern zu ihrer eigenen meist kostspielig gewordenen Unterhaltung und auch zur Verstärkung der eigenen Einkommensquelle eine Verdienstmöglichkeit zu verschaffen, die vornehmlich in den Angestelltenberufen gesucht und meist gefunden wurde. Auch der Drang der Zeit zur Verselbständigung durch eigenes Verdienst (verminderte Verehelichungsaussichten) und die Möglichkeit, in größerem Ausmaße an den Errungenschaften der modernen Zivilisation teilnehmen zu können, veranlaßte die Frau zur beruflichen Betätigung. Hinzu kommt noch, daß die geradezu durch die Tarifverträge sanktionierte Tätigkeit, Frauenarbeit billiger zu erhalten, vielen Unternehmern eine bequeme und naheliegende Handhabe bot, in dem verschärften Krisenkampf um Rentabilität bei verstärkter allgemeiner Konkurrenz das Gehaltskonto zu entlasten. Neuerdings ist die Tatsache zu beobachten, daß verheiratete Frauen, deren Männer arbeitslos sind, wieder arbeitsuchend auf dem Arbeitsmarkt erscheinen. [4])

Lange Zeit haben Angestelltenorganisationen in voller Erkenntnis der ganzen Tragweite dieser Strukturänderung des Angestelltenstandes für die Lage der männlichen Angestellten laut ihre Stimme gegen die zunehmende weibliche Betätigung erhoben; sie sind inzwischen verstummt. Man hat sich damit abgefunden. Und der Konkurrenzkampf um Arbeit hat durch den Zudrang der weiblichen Angestellten nicht nur an Breite, sondern auch an Schärfe gewonnen.

3. Die Übersetzung des Nachwuchses und seine Bildungsnot.

Eine enge Wechselbeziehung besteht zwischen Arbeitsmarkt und Lehrlingshaltung. Dabei vermag die Lehrlingshaltung in ihrem qualitativen und quantitativen Format die Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten ungünstig zu beeinflus-

4) Vgl. Reichsarbeitsmarktanzeiger, Beilage: Die Arbeitsmarktlage für Angestellte.

sen. Quantitativ prägt sich eine Übersetzung des Berufsnachwuchses, qualitativ dagegen seine mangelnde Ausbildung aus. Die praktische Bedeutung, die dem Nachwuchsproblem für den Angestelltenstand beigemessen wird, geht daraus hevor, daß von den 1,64 Millionen überhaupt an Tarifen beteiligten Angestellten im Jahre 1927 74,4 % solchen unterstanden, die Bestimmungen über das Lehrlingswesen enthielten; bei den Arbeitern betrug der Prozentsatz 38,7. [5]) Inwieweit eine Übersetzung des kaufmännischen Nachwuchses tatsächlich gegeben ist, wird durch statistische Unterlagen schwerlich einwandfrei zu belegen sein. Auf Grund der Berufszählung von 1925 kann man die Zahl der kaufmännischen und Bürolehrlinge in der Wirtschaft auf 300 000 schätzen. [6]) Besagt uns diese Zahl an und für sich wenig, so ergeben sich durch in Beziehungsetzung der Lehrlingszahl zur Angestelltenzahl gewisse „Nachwuchsprozentsätze". Für ihre Errechnung ist die Festlegung des Berufsalters grundlegend. Harry Wild [7]) nimmt bei seiner Berechnung des kaufmännischen Nachwuchsprozentsatzes ein durchschnittliches 30jähriges Berufsalter an, dem ein Ausscheiden aus dem Beruf mit 48 Jahren entspricht. In Anbetracht der immerhin noch sehr beträchtlichen Prozentsätze der über 50jährigen kaufmännischen Angestellten — in der Industrie z. B. partizipieren die über 50jährigen männlichen kaufmännischen Angestellten an der Gesamtzahl der über 18jährigen mit ca. 13 % — dürfte es wohl berechtigt erscheinen, ein durchschnittliches Berufsalter von 35 Jahren zu unterstellen; danach wäre zur Erhaltung des gegenwärtigen Angestelltenstandes in jedem Jahre $^1/_{35}$, in 3 Jahren (das entspricht der durchschnittlichen Lehrzeit) $^3/_{35}$, d. i. ca. $^1/_{12}$ der Angestelltenzahl als Lehrlingshaltung erforderlich. Der Nachwuchsprozentsatz sollte also rund 8 % sein. In Wirklichkeit verhält es sich jedoch so, daß den 2 406 159 kaufmännischen und Büroangestellten in der Wirtschaft 300 000 Lehrlinge gegenüberstehen, sodaß der effektive Nachwuchsprozentsatz ca. 12,5 % beträgt. Nach dieser Berechnung [8]) wäre also rund $^1/_3$ der kaufmännischen Lehrlinge

5) Vgl. Reichsarbeitsblatt, 47. Sonderheft S. 11.

6) So auch: R. Wiedwald in Reichsarbeitsblatt Nr. 34, Jahrgg. 1929.

7) In Magazin der Wirtschaft, 1929, Nr. 40.

8) Der evtl. steigende Mehrbedarf an Angestellten innerhalb der Wirtschaft ist nicht in Berücksichtigung gezogen, da sowohl der Umfang der noch offenen Arbeitschancen, wie die Stadien des gesättigten, ja übersättigten Angestelltenbestandes nur bei sehr gewagter und anfechtbarer Kalkulation abzuschätzen sind. Deshalb scheint auch eine Berechnung des Mehrbedarfes auf der Basis der zunehmenden Angestelltentätigkeit in den letzten Jahrzehnten in der Verwertbarkeit ihrer Ergebnisse sehr in Frage gestellt und daher unzweckmäßig.

zu viel in der Wirtschaft. Auch wenn man die Stichhaltigkeit von Methode und Ergebnis in Frage stellen sollte, so scheint aus der Betrachtung sich doch so viel zu ergeben, daß eine gewisse Übersetzung des Nachwuchses zweifellos vorliegt. So ist z. B. im Reichsarbeitsmarktanzeiger [9]) unterm 25. 6. 1929 zu lesen: „In einer zunehmenden Zahl von Fällen wird beobachtet, daß Lehrlinge beiderlei Geschlechts nach Beendigung der Lehrzeit entlassen werden, um neuen Lehrlingen Platz zu machen." So ist es denn auch garnicht zu verwundern, daß in den letzten Jahren durch den terminmäßigen Zustrom neuer Berufsanwärter jeweils zu den Osterterminen Komplikationen auf dem Arbeitsmarkt der kaufmännischen Angestellten durch das Überangebot junger Kräfte entstanden.[10]) So verschlechterte sich z. B. die Stellenlosenziffer des D. H. V. im Ostermonat 1928 um 20 % und 1928 um 33⅓ %. [11]) Meist ist die Lage jedoch so, daß zwar die jungen ausgelernten Kräfte von ihrem Lehrherrn behalten werden, daß ihre Eingliederung in den Arbeitsprozeß jedoch andere, teurere Kräfte beschäftigungslos macht, während sie selbt erst bei länger anhaltender Wirtschaftdepression freigesetzt werden. In ganz besonderem Maße hatte von jeher schon speziell das Handelsgewerbe eine Übersetzung des Nachwuchses aufzuweisen, die man wegen ihrer Ausartung in großen Ausmaßen als Lehrlingszüchterei bezeichnete. Die starke Bevölkerungsvermehrung und der allseitige Wirtschaftsaufschwung förderten schon seit langer Zeit eine großartige Entwicklung des Handelsgewerbes. Die ganz natürliche Folge dieses Entwicklungsprozesses und der damit verbundenen anscheinend äußerst günstigen Chancen auf Fortkommen war schon immer ein großer Andrang junger Kräfte zum Handelsgewerbe. Auf der anderen Seite waren aber auch die Geschäftsinhaber durchaus nicht abgeneigt, Lehrlinge einzustellen, die ihnen ja als billige Arbeitskräfte nur willkommen sein konnten. Die Entwicklung hielt sich aber nicht in den Grenzen, wie sie durch die Größe des Betriebes und das Verhältnis zu der Zahl der erwachsenen Hilfskräfte gezogen sind, und führte in so starkem Maße zu Mißverhältnissen, daß diese die Veranlassung zu einem staatlichen Verbote der Lehrlingszüchterei in den §§ 128 und 139 I der Gewerbeordnung wurden. Die politischen und wirtschaftlichen Verhältnisse der Nachkriegszeit, wie auch der Kriegszeit, waren dazu angetan, der Lehrlingszüchterei noch Vorschub zu leisten.

9) Vgl. Beilage: Die Arbeitsmarktlage der Angestellten.
10) Vgl. Bericht des Reichsarbeitsmarktanzeigers vom 25. 6. 1929, zitiert Seite 86.
11) Bericht des Verbandes.

Im Krieg vermehrte sich der Zulauf zum Handelsgewerbe infolge des allgemeinen Mangels an Arbeitskräften. Und gerade im Handelsgewerbe ist die Betätigungsmöglichkeit für den jungen Schulentlassenen in vorzüglicher Weise gegeben. Durch den Kriegsschluß wurde diese Bewegung nur in etwa gehemmt. War bis dahin die Übersetzung des Nachwuchses in erster Linie eine Folge des übermäßigen Angebotes und der besonderen Kriegsverhältnisse, so änderte sich die Sachlage bald dahin, daß die Nachfrage nunmehr das Angebot überstieg, da die Unternehmer den wirtschaftlichen Vorteil, der ihnen durch die Ersetzung teurer Arbeitskräfte durch billige Lehrlingshände erwuchs, bei der sonstigen Ungunst der Wirtschaftslage sehr wohl zu schätzen wußten. Die Lage wird durch die Jahresberichte der Gewerbe- und Handelsaufsicht gekennzeichnet. Für die Jahre 1923 und 1924 wird vom Kasseler Einzelhandel berichtet, daß dort 1615 Angestellte und 702 Lehrlinge beschäftigt waren. Es kommen also auf einen Lehrling nicht einmal drei Angestellte. Im Jahre 1926 wurden in einem Eisengroßhandelsbetrieb des Reg.-Bezirks Königsberg neben 23 Angestellten 22 Lehrlinge angetroffen, ein Großbetrieb im Reg.-Bezirk Düsseldorf beschäftigte auf 273 Angestellte nicht weniger als 132 Lehrlinge. Nach einer anderen Darstellung [12]) sind folgende Fälle von Lehrlingszüchterei festgestellt worden: jeweils in einem Betriebe: 7 Angestellte und 10 Lehrlinge, 7 Angestellte und 14 Lehrlinge, 13 Angestellte und 15 Lehrlinge, 5 Angestellte und 13 Lehrlinge, 50 Angestellte und 13 Lehrlinge, in einem Großbetrieb 90 Angestellte und 70 Lehrlinge, in Betrieben ohne Angestellte 3, 4 und 5 Lehrlinge. In wievielen anderen Unternehmungen liegen die Verhältnisse, wenn auch nicht ganz so kraß, so doch sehr ähnlich! In dem einen Falle bietet die unverhältnismäßig große Anzahl Lehrlinge billige Arbeitskräfte [13]), in anderen Fällen sind die Lehrlinge gut genug, um die Dienste eines Laufburschen oder Bürodieners zu leisten. In Erkenntnis der zweifellos vielerorts herrschenden Mißstände haben eine Reihe von Staaten und Städten von den Befugnissen der §§ 128 und 139 der R. G. O. Gebrauch gemacht und regulierende Vorschriften über die Lehrlingshaltung erlassen. Im einzelnen kommt denselben für unsere Betrachtung keine weitere Berücksichtigung zu; wegen ihres zweckmäßigen Ausbaus sei hier lediglich die „Verordnung über

12) „Der freie Angestellte", 1924, Nr. 24, S. 142.
13) Vgl. auch Beilage zum Reichsarbeitsmarktanzeiger: Die Arbeitsmarktlage für Angestellte, Bericht vom 30. 4. 1929: „Ein Teil der Betriebe versucht anscheinend durch erhöhte Lehrlingshaltung die Personalkosten zu vermindern."

die Beschränkung der Zahl der kaufmännischen Lehrlinge" erwähnt, die der hessische Minister für Arbeit und Wirtschaft am 2. Juni 1926 zur landesrechtlichen Regelung der Materie erließ. Um wieviel mehr gilt da heute die Feststellung Georg Adlers [14]), daß die erschreckend hohe Erwerblosenziffer der kaufmännischen Angestellten in schroffem Widerspruch zu der Zahl der Lehrlinge steht!

Nicht nur die Übersetzung des Nachwuchses, sondern allgemein auch der Zustrom z. T. völlig ungeeigneter Kräfte in die Angestellten-Berufe ist ein offener Mißstand. Zahlreiche Erhebungen an den Fortbildungsschulen in den letzten Jahren haben erschreckende Bilder von der großen Zahl der für den kaufmännischen Beruf ungeeigneten jungen Kräfte gezeichnet. Deutlich haben die Ostern 1925 auf Veranlassung des deutschen Verbandes für das kaufmännische Bildungswesen veranstalteten Prüfungen diese traurigen Verhältnisse dargetan. Das Ergebnis war, daß von 9901 Lehrlingen 3013, d. i. 30 %, eine für den kaufmännischen Beruf ungenügende Vorbildung hatten. Auch bei den technischen Angestellten läßt die Eignung für den Beruf und das tatsächliche Können oft zu wünschen übrig, sodaß auch hier schon die Einführung von Aufnahmeprüfungen an den technischen Lehranstalten immer dringlicher gefordert wird. [15])

Und wenn gewiß heute glänzende Berufskenntnisse noch lange nicht immer und vor allem nicht bei höherem Lebensalter eine Stellung oder gar die Erhaltung derselben garantieren können [16]), so begünstigen bessere Ausbildung in gutem theoretischen und praktischen Lehrgang die Beschäftigungsmöglichkeit jüngerer Kräfte zweifellos. Noch sicherer aber ist, daß die schlechte Berufsausbildung, nicht zuletzt auch eine Folge der Übersetzung und der Lehrlingszüchterei, in weitem Ausmaße die langfristige Arbeitslosigkeit mitverursacht.

Diese bisher besprochenen Entwicklungsfaktoren und -ergebnisse bewirkten Veränderungen und Wandlungen des Berufsbestandes und auch des Berufsstandes der Angestellten; sie trugen strukturellen Charakter und verursachten, wie wir früher zahlenmäßig belegen konnten, auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten eine strukturelle Umlagerung.

14) Georg Adler: Die Sozialreform und der Kaufmannsstand, 1891, Seite 16.

15) Vgl.: Deutsche Technikerzeitung, 1926, Nr. 29, Beilage Nr. 7, Seite 26.

16) Vgl. hierüber „Arbeit und Beruf", 1926, Nr. 19, Seite 578; Berichte der Beilage des Reichsarbeitsmarktanzeigers v. 22. 1. 29, 26. 2. 29 und 24. 9. 29.

B. Strukturwandlungen auf der Arbeitskraft-Nachfrageseite.

1. Die gesteigerte Nachfrage bis zum Jahre 1923; insbesondere der Einfluß der Kriegs- und Nachkriegs-, vor allem Inflationswirtschaft.

Wie von der Arbeitskraft-Angebotsseite gingen vor allem auch von der Nachfrageseite her politisch und wirtschaftlich bedingte Veränderungen vor sich, die in ursächlichem Zusammenhang mit der strukturell veränderten Arbeitsmarktlage stehen. Unter temporärem Aspekt resultieren diese verursachenden Faktoren im Grunde alle aus der durch die Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse geschaffenen wirtschaftlichen Situation. Im Kriege wurde ein großer Teil der Angestellten zum Heeresdienst verpflichtet. Die so geschaffenen Lücken machten sich in der Heimat sehr bald spürbar. Dabei hatte sich das Arbeitsfeld für erwerbstätige Angestellte kaum verkleinert. Dies gilt vor allem für die kaufmännische und Büro-Tätigkeit. Denn schränkten gleich auch viele Wirtschaftszweige ihre Produktion infolge der veränderten Verhältnisse sehr ein, so steigerte sich in anderen Berufs- und Wirtschaftszweigen die Geschäftigkeit infolge Rüstung und Blockade; in wieder anderen Zweigen machten die Unternehmungen aus naheliegenden Gründen alle nur denkbaren Anstrengungen, ihren Personalbestand soweit als möglich zu erhalten, so vor allem die reinen Angestelltenbetriebe wie Banken und Versicherungsgesellschaften, deren Geschäftsbetrieb nicht so sehr einschränkbar war und dessen Gang allein von der Angestelltentätigkeit bewirkt wird. Auf der anderen Seite wurde der Aufgabenkreis der Reichs-, Staats- und Gemeindebehörden durch die Kriegsverhältnisse sehr erweitert. Die zahlreichen Verordnungen, Erlasse und Verfügungen veranlaßten Erhebungen, Untersuchungen und Auskünfte aller Art. So entstand im Kriege ein großer Mangel an Schreibkräften. Ausgebildete Kräfte standen in kaum beachtenswerter Anzahl zur Verfügung. Die Arbeiten warteten ihrer Erledigung. So war man genötigt, den merklichen Mangel an qualifizierten Kräften durch verstärktes Einsetzen von Quantitäten weitgehend zu beheben. Wer wurde in dieser Zeit der Not nicht all zur Erledigung von Büroarbeiten, zu kaufmännischen Diensten und als Schreibkraft herangezogen! Wir erkannten bereits an anderer Stelle und anderem Zusammenhange, in welchem Ausmaße die Übersetzung des Nachwuchses und der gewaltige Zudrang von Frauen in das Arbeitsgebiet der Angestellten durch diese Verhältnisse ur-

sächlich bedingt und begünstigt war. Aber auch andere Kräfte, deren Eignung für den Angestelltenberuf unter normalen Voraussetzungen einer leichten Probe kaum hätte standhalten können, versuchten sich in einfacherem Tätigkeitsbereich und waren infolge ihres einmal erwachten Standesbewußtseins nicht gewillt, ihre anscheinend „bessere" Position ohne weiteres wieder aufzugeben; sie waren Angestellte geworden und wollten es zum größten Teil auch bleiben.

So zeitigte die zeitlich begrenzt-erhöhte Nachfrage nach Angestellten in der Kriegszeit ein vorhandenbleibendes vermehrtes Angebot an Arbeitskräften.

Dies wurde infolge der Nachkriegsverhältnisse und der Inflationswirtschaft noch viel größer. In dieser Periode konnte die Nachfrage in vielen Wirtschaftszweigen nur schwer ganz befriedigt werden. Von Anfang 1919 bis gegen Ende 1922 sinkt die allgemeine Erwerbslosenziffer infolge der Inflationskonjunktur bei den Arbeitern von 469 000 auf 78 000, bei den Angestellten von 89 000 auf ca. 9000.[17]) Diese verstärkte Nachfrage wurde durch den wachsenden Bedarf an Schreib- und Rechenkräften in den kaufmännischen Büros und durch die Scheinblüte einzelner Gewerbezweige in der Inflation, so vor allem des Bank- und Handelsgewerbes verursacht. In den kaufmännischen Büros der Industrie und der Behörden ging mit dem erhöhten Arbeitskraft-Bedarf durchaus nicht immer eine verhältnismäßig gleiche Erweiterung ihres Aufgabenkreises parallel. Lediglich die erschwerten Bedingungen der Geschäftsabwicklung, wie sie vor allem durch die vollkommen zerrütteten Währungsverhältnisse, die beinahe täglich notwendige Umstellung auf die veränderte Zahlungsbasis geschaffen wurde, machten die Einstellung von neuen kaufmännischen Kräften erforderlich. Ganz besonders mußte diese Wirtschaftsentwicklung der fliehenden Mark im Bankgewerbe Wandlungen hervorrufen. Und in der Tat waren die Banken zu jener Zeit kaum in der Lage, ihren Auftragseingang zu bewältigen. Um die ihnen gebotenen Gewinnchancen ausnützen zu können, schien eine ganz enorme Personalvermehrung geboten. Und bei dem allgemein herrschenden Spekulationsfieber breiter Volksschichten vor allem der Stadtbevölkerung war es gar nicht Wunder zu nehmen, daß gerade die Banken ihren Bedarf an Arbeitskräften nur gar zu leicht befriedigen konnten. Aus den Angehörigen der verschiedensten Berufsgruppen wurden auf einmal Bankangestellte, denen sich in dieser Zeit scheinbar nicht abzuschätzende Wohlstandschancen boten. Im besten

17) Vgl. hierüber nähere Angaben bei. H. Schnaas, a. a. O., Seite 18.

Sinne des Wortes kann man berechtigterweise von einer totalen „Überfremdung" des Bankangestellten-Standes zu jener Zeit sprechen. Und man sah damals durchaus nicht in allen Ecken die Gefahren der „Überfremdung", sondern nur die großen Chancen, die sich dem unternehmungslustigen Angestellten des Bankgewerbes in seltener Art und Weise darboten. Abgebaute Soldaten, verarmte Rentner, Kriegsbeschädigte und Pensionäre aller Art, Techniker, Musiker, Kellner, Gymnasiasten und Hochschüler, sie alle nahmen ihre Kostproben vom Inflationsgeschäft der Banken, — sie alle wurden damit Angestellte.

Ähnlich wie das Bankgewerbe erlebte auch der Handel einen ungeahnten Aufschwung in der Inflationszeit. Man spricht schlechthin von einer „Aufblähung" des Handelsgewerbes, die gleichzeitig eine Invasion von Handelsangestellten mit sich brachte; dieselbe hatte zwei Quellen: die verstärkte Nachfrage des Groß- und Kleinhandels, die beide in ihrer Art zur Vermehrung des Berufsstandes der Angestellten beitrugen. Die Aufblähung dieses Gewerbes hatte ihre causa movens in einer Begleiterscheinung der Geldentwertung, die man schlagwortartig als Flucht der Mark in die Ware charakterisiert hat. Im Kleinhandel erstehen in jener Zeit in großer Zahl Verkaufsläden en détail, deren Besitzer nach einiger Zeiterfahrung ängstlich um die Akkumulation eines Warenbestandes besorgt sind, Zigarrenläden, Kolonialwarenläden, Spezereigeschäfte und was sonst noch für Institute emsiger, oft spekulativ veranlagter Verteiler der Nationalproduktion, deren Existenz und guter Geschäftsgang mit der Scheinblüte stand und fiel. Der nicht selten nur neidische liebe Nächste sah in ihrer Geschäftsgebahrung jene üble Funktion der „Schiebung". In jener Zeit legten große Handelsunternehmen die Grundfesten ihres Wohlstandes. Von ihnen ging eine außerordentlich große Nachfrage nach Handelsangestellten aus, der ein relativ geringes Angebot von gelernten Kräften gegenüberstand. Unter diesen Umständen nisteten sich auch hier zahlreiche Berufsfremde ein, die nunmehr gleich ihren Arbeitskollegen als wohlbestellte Handelsangestellte fungierten.

2. Die sinkende Nachfrage seit Inflationsende.

Dieser ganzen zuletzt geschilderten Entwicklung der Personalfrage im Angestelltenstand zur Zeit der Inflation in der Richtung nach einer allgemeinen Übersetzung des Berufes mußte die Reaktion nach Rücklenkung der wirtschaftlichen

Verhältnisse in ihre normalen Bahnen folgen. Die gesteigerte Nachfrage nach der Angestelltenkraft in jener Zeit der Betriebsamkeit schlug mit der Stabilisierung der Währung und Wirtschaft in sinkende Nachfrage und schließlich den allgemeinen Personalabbau um, der zusammen mit der Reinigungs- und Rationalisierungskrise innerhalb der Wirtschaft zuvorderst die heutige Größe der Notlage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten — für jedermann offenbar — schuf.

a. Die Folgen der Abbaumaßnahmen und der Reinigung der Wirtschaft.

Die Abbaumaßnahmen mit Beginn der Stabilisierung zogen gleichsam die Bilanz der personalen Inflation. Demnach mußten von ihnen zuvorderst und am stärksten alle jene Wirtschaftszweige und Betriebe betroffen werden, die am meisten unter den inflatorischen Einwirkungen gestanden hatten. In der Industrie wurden die zum größten Teil übersetzten kaufmännischen Büros vom Abbau erfaßt; im allgemeinen wird es nahe gelegen haben, den früheren Personalbestand zur Zeit geordneter Verhältnisse wieder anzustreben; zahlenmäßig ist die Stärke dieser Deflation nicht zu erfassen. Besonders scharf mußten nach unseren Darlegungen das Bank- und Handelsgewerbe infolge ihrer in der Inflation übermäßig erhöhten Angestelltenintensität von den Abbaumaßnahmen erfaßt werden. In der Tat trat dies in erschreckendem Umfange ein. Sind doch schätzungsweise 150 000 [18]) Bankangestellte unter dem Einfluß der Deflationskrise entlassen worden, während bei den Versicherungsgesellschaften rund 30 000 [19]) Arbeitskräfte zur Entlassung kamen. Im Handelsgewerbe — wohl auch in weniger starkem Ausmaße in allen übrigen Gewerben — wirkte sich die Umstellung hauptsächlich in der Form von Einstellungen wenig rentabler Betriebe und umfangreichen Betriebseinschränkungen aus. So fand hier die Wirkung der Deflationskrise in dem raschen, ja teilweise katastrophalen Anschwellen der Konkursziffern und der Geschäftsaufsichten ihren lebhaften und allen sichtbaren Ausdruck. [18]) Im Handel folgte der Mißwirt-

18) Vgl. 2. Schriftenreihe des D. H. V., Heft Nr. 7, S. 24, weiter: Funk: Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankgewerbe, Dissertation Gießen 1927, S. 80 u. 82, nimmt bis zum 1. 4. 1926 einen Abbau von ca. 230 000 Bankangestellten an.

19) Im ganzen dürften durch die Reinigungskrise etwa 20 000 Unternehmungen verschwunden sein. Vgl. hierüber: Afa., Angestellte und Arbeiter, Berlin, 1928, S. 33.

schaft in der Güterverteilung der Inflationszeit dit notwendige Ausschaltung parasitärer oder leistungsschwacher Existenzen aus dem Verteilungsprozeß. Viele kleine Unternehmer mitsamt ihrem Hilfspersonal verloren Existenz und Arbeit und belasteten stellenlos den Arbeitsmarkt der Angestellten. Allein im Bank-, Versicherungs- und Handelsgewerbe dürften im Wege des Personalabbaus nach vorsichtiger Schätzung zusammen über 200 000 Angestellte entlassen worden sein. Welch' enorme Belastung bedeutet das schon für den Arbeitsmarkt der Angestellten! Zu gleicher Zeit erfolgte aber auch von Seiten der öffentlichen Hand der bisher größte Beamten- und Angestelltenabbau. Nach dem Stande vom 1. 4. 1925 wurden allein in der Reichsverwaltung 10 187 [20]) Beamte und 30 231 [20]) Angestellte, bei der Reichspost und Reichsdruckerei 41 542 [20]) Beamte und 5 228 [20]) Angestellte abgebaut. Der weitaus größte Teil auch dieser freigesetzten Arbeitskräfte wurde Interessent auf dem Arbeitsmarkt und Konkurrent der Angestellten im Kampf um Arbeit.

Die bisher betrachteten ursächlichen Wirkungen der z. T. wirtschaftlich und z. T. politisch bedingten Strukturwandlungen auf die Arbeitskraft-Nachfrageseite haben die Aufnahmemöglichkeiten für Angestellte in zeitweise scheinbarer Gunst in Wirklichkeit und im Endeffekt in großer Ungunst verschoben. Die erste Folge der großen Angestellteninflation der Kriegs- und Nachkriegszeit war die allgemeine Entspannung der geblähten Aufnahmekapazität in Form des großen Abbaus der öffentlichen und privaten Hand, wobei leicht zu erkennen war, daß die Wirtschaftszweige mit der größten Angestelltenintensität zur stärksten Anwendung der ersten Deflationsmaßnahmen genötigt waren.

b. Die Folgen der Rationalisierungsmaßnahmen.

Mit dem Abbau und der Entlassung der nicht unerläßlich notwendigen Arbeitskräfte fand das Problem jedoch noch nicht seine Lösung, vor das die deutsche Wirtschaft bei ihrem Wiederaufbau nach der Stabilisierung der Währung gestellt war. Durch die Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse war der große Zug der deutschen Wirtschaftsentwicklung, den alle Welt seit einigen Jahrzehnten staunend bewundert hatte, unterbrochen und zum Stillstand gebracht worden. Von internationaler Wirtschaftswarte betrachtet bedeutet dies nichts

20) Vgl. Reichstagsdrucksache Nr. 1147.

weniger, als daß die deutsche Wirtschaft im Jahre 1923/24 in ihrem fortschrittlichen Bestreben an den Zustand des Jahres 1914 anzuknüpfen hatte, sie war 10 Jahre zurückgeworfen worden. Der Habitus der Wirtschaft, ihre Produktivitätskapazität hatten höchst ungünstige Veränderungen erfahren; jeder Wettbewerb auf internationalem Markte schien vorläufig vollkommen unterbunden. Die deutsche Wirtschaft lag im Rennen um den größten Fortschritt ganze zehn Jahre zurück. Neben der entkräfteten Bodenkultur stand die leistungsschwache, technisch und organisatorisch rückständige Industrie.

Der Wiederaufbau hat sein eigenstes Motto in dem allgemeinen Streben nach Rationalisierung der Wirtschaft gefunden; die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Industrie mindestens bis zum Grade internationaler Konkurrenzfähigkeit durch Ausbau des gesamten Produktionsapparates wurde ihr erstes Ziel. Vom Gesichtspunkt der allgemeinen Interdependenz innerhalb der Wirtschaft drängt sich uns die Frage auf, inwieweit und wodurch hatten die Rationalisierungsmaßnahmen der Wirtschaft Einfluß auf die Gestaltung des Arbeitsmarktes der Angestellten. Man kann sagen, daß sie dort quantitative und qualitative Veränderungen der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes hervorgerufen haben. Brachten auf der einen Seite die Ebbe der Nachfrage und die zahlreichen Entlassungen eine Hochflut auf der Arbeitskraftangebotseite, so hatten sie nach Wandlung der Produktionsformen und Wirtschafsmethoden andererseits eine völlig neugeartete Nachfrage mit veränderten Ansprüchen im Gefolge.

In der Industrie erfaßte die Rationalisierung den gesamten Produktionsapparat. Meist setzten Rationalisierungsmaßnahmen mit technischen Verbesserungen des Produktionsprozesses ein mit dem letztlichen Ziel, Aufwand und Ertrag in eine für den Betrieb möglichst günstige Relation zu bringen. Man war bestrebt, die Produktion zu normalisieren, die Fabrikate zu typisieren. Diese Rationalisierungsmaßnahme der technischen Produktionsreform beanspruchte zunächst namentlich die technischen Angestellten, die in den technischen Büros für Normung und Typisierung ein erweitertes Arbeitsfeld fanden. In den kaufmännischen Büros mußten z. B. die Karteien wenn nicht neu angelegt, so doch sehr wesentlich um- und ausgebaut werden; alle übrigen kaufmännischen Abteilungen wie die Kalkulation, Korrespondenz, selbst die Buchhaltung erfuhren durch die Einführung neuer Systeme eine spürbare Vereinfachung und Arbeitsersparung, deren Ausmaß sich jedoch noch in engen Grenzen hielt. Schon etwas mehr zeigte sich die

Wirkung in den technischen Büros [21]), vor allem der Halb- und Fertigfabrikate-, sowie der Maschinenindustrie; ist dort die Normalisierung und Typisierung der Ware einmal durchgeführt, so werden viele Arbeitskräfte überflüssig bzw. eingespart. Die Umstellung des Produktionsprozesses auf Fließarbeit und modernste Apparatur übt auf den Arbeitsmarkt der Angestellten speziell keinen größeren sichtbaren Einfluß aus.[22]) Beinahe Hand in Hand mit der Umstellung des Produktionsprozesses ging die technische und organisatorische Reform der kaufmännischen und technischen Büros. Zahlreiche kaufmännische Angestellte, wie Haupt- und Lohnbuchhalter, Schreibkräfte aller Art konnten durch die Maschinisierung der Büroarbeit entbehrlich gemacht werden; vor allem rationalisierte man die Büros mit den modernen Schreib-, Buchungs- und Rechenmaschinen. Die Einführung neuer Arbeits- und Betriebsmethoden für die einzelnen kaufmännischen Abteilungen vereinfachte das Arbeitssystem innerhalb des Gesamtbetriebes (z. B. Karteiwesen). Wo durch die Rationalisierung in den kaufmännischen Büros Arbeitskräfte freigesetzt werden konnten, so geschah dies hauptsächlich durch die Maschinisierung der Arbeitsausführung. Dies erkennt auch O. Suhr, wenngleich er die Verhältnisse sehr zugespitzt darstellt, wenn er schreibt: „Was die kaufmännischen Angestellten betrifft, so sind viele durch die Einführung von Maschinen in den Industriebüros abgebaut worden. Wie bei den Arbeitern wird auch der Arbeitsprozeß der Angestellten mechanisiert, aus dem Techniker wird ein „Strichzieher", aus dem kaufmännischen Angestellten ein „Formularschreiber" und den Werkmeister sucht man wieder zum Vorarbeiter herabzudrücken." [23]) Es braucht nur angedeutet zu werden, daß durch die Modernisierung der Büroarbeit vor allem in den Angestelltenbetrieben, im Bankwesen und Handel viele Arbeitskräfte ausgeschaltet werden mußten, da hier die Ausnutzungsmöglichkeit von Buchungs-, Rechen- und Schreibmaschinen noch viel größer ist als in den Industriebüros. Für die technischen Büros hat die Mechanisierung eine geringere Bedeutung, während hier die Arbeitsorganisation durch Arbeitsteilung, -zerlegung und namentlich -spezialisation wohl arbeitskraftsparende Wirkung gehabt haben mag. Alles in allem kann man sagen, daß technische und organisatorische Verbesserungen sowohl in den kaufmännischen als auch in den

21) Siehe hierüber auch Afa-Bundeszeitung, 9. Jahrgg. Juni 1927, Seite 86.
22) Hierüber vgl. auch GDA.-Jahresbericht 1926, Seite 24.
23) Afa.: Angestellte und Arbeiter, Berlin 1928, S. 32, vgl. weiter: Afa-Bundeszeitung, 1927, Nr. 6, S. 85/86, auch z. B. Arbeitsmarktbericht vom 26. 2. 1929 im Reichsarbeitsmarktanzeiger, Beilage f. Angestellte.

technischen Büros meist auch eine mehr oder minder große Arbeitsersparnis zur Begleiterscheinung haben werden.

Es ist schwerlich zu sagen, in welchem Ausmaße die Konzentrationsbestrebungen der Wirtschaft die Zusammenschlüsse in vertikaler und horizontaler Richtung die Freisetzung von Angestellten veranlaßt haben. Am einfachsten dürften die Wirkungen dann zu erkennen sein, wenn die Konzentration (durch Konzernierung, Fusionierung oder Vertrustung) die Aufgabe weniger leistungsfähiger Betriebe nach sich zog; in diesen Fällen wurden nicht nur die Angestellten, sondern die gesamte Belegschaft meist arbeitslos. Blieben jedoch die einzelnen Betriebe bestehen, so konnten die technischen Angestellten von der Konzentration nicht sehr in Mitleidenschaft gezogen werden, da die Eigenart der meisten Betriebe eine Auflösung des technischen Apparates ja nicht gestattet. Anders liegen die Dinge für die kaufmännischen Angestellten. Ein großer Teil der kaufmännischen Tätigkeit ist durchaus nicht betriebsgebunden; so spielt die Standortfrage für die Festlegung der kaufmännischen Zentralverwaltung mit Rücksicht auf die Arbeitsmöglichkeit kaum eine Rolle; hunderte von Kleinbetrieben können ihre Zentralverwaltung in räumlich weiter Entfernung haben und doch wird sie dem Einzelbetrieb einen guten Teil seines bisherigen kaufmännischen Tätigkeitsfeldes fast ganz entziehen, so z. B. die Hauptbuchhaltung, das Reklamewesen, die Statistik, z. T. den Einkauf, den Kredit- und Zahlungsverkehr und andres mehr. Die kaufmännische Tätigkeit gestattet ihrer Art nach eine Verlegung des Arbeitsfeldes nach einer Zentrale ohne wesentliche Berücksichtigung des Betriebsstandorts. Von der Zentralisierung der Verwaltung wird in weitem Umfange Gebrauch gemacht; sie hat in den Einzelbetrieben notwendig Entlassungen größeren Stils zur Folge, da erstens nur noch eine verminderte Zahl von Angestellten benötigt wird und zweitens in den meisten Fällen die Arbeitskraft des Angestellten schwer beweglich ist; den Entlassungen durch die Gesamtersparnis an Arbeitsaufwand entsprechen in der Zentrale nur geringe Einstellungen. Am weitesten geht diese Art der Konzentration bei der Bildung von Großbanken, Versicherungskonzernen und Großhandelskonsortien, die meist die Auflösung einer Reihe von Filialen nach sich ziehen. Als besonders charakteristische Beispiele seien hier der Zusammenschluß der beiden Großbanken Deutsche Bank und Diskontogesellschaft, sowie die Bildung des Allianz-Versicherungskonzerns aus mehreren Versicherungsgesellschaften genannt. Bezeichnend ist der Hinweis Direktor Wassermanns auf der Generalversammder Deutschen Bank, „daß in der Personalersparnis einer der

größten und greifbarsten Vorteile der Fusion liegt."[24]) Die Konzentration bringt Entlassungen von Angestellten durch Zusammenlegung der Zentralen, Depositenkassen und der Filialen und durch Zentralisierung der Verwaltung. Zusammenfassend darf festgestellt werden, daß durch die verschiedenen Rationalisierungsmaßnahmen die kaufmännischen und Büroangestellten zunächst und auch zumeist stellenlos werden, während die technischen Angestellten seltener Opfer der Leistungssteigerung des Wirtschaftsprozesses werden können. Dabei muß betont werden, daß die Rationalisierung noch keineswegs eine historische Tatsache für uns geworden, sondern noch ganz in Fluß ist; Fritz Sternberg[25]) glaubt feststellen zu müssen, daß wir für jede absehbare Zeit mit einer verschärften Rationalisierung zu rechnen haben. Und noch etwas dürfen wir nicht unberücksichtigt lassen: Die Rationalisierung bringt neben den vielen Entlassungen den Angestellten auch manch neues Arbeitsfeld; die Intensivierung der Betriebs- und Gewinnüberwachung schafft neue Berufe, die dem Tüchtigen gewiß Chancen bieten, zo z. B. die des Kalkulators und Betriebskontrolleurs modernster Ausbildung. Aber man darf die Bedeutung solcher Erscheinungen, vor allem zahlenmäßig nicht überschätzen. Als neuartige technische Berufe seien die der Arbeitsvorbereitungs (z. B. Vorzeichner)- und Termin- wie Akkordsatz-Überwachungsbüros genannt.[26]) Eine Prognose auf die sog. letzten Wirkungen der Rationalisierung für den Arbeitsmarkt der Angestellten, die, wie man so oft zu hören und lesen bekommt, recht günstig (zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten auf Grund gesteigerter Produktivität) sein sollen, zu stellen, scheint nicht so sehr zweckmäßig und zur Klärung oder Behebung der gegenwärtigen Notlage nicht von Belang.

Bisher betrachteten wir einige zahlenmäßige Auswirkungen der Rationalisierung für den Arbeitsmarkt der Angestellten; es wurde bereits angedeutet, daß aber auch eine qualitative Veränderung vor sich gegangen ist. Es liegt im Wesen der Rationalisierung, den größten Nutzeffekt des Unternehmens zu erstreben. Daraus folgen nicht nur alle jene Maßnahmen, die wir bereits anführten, sondern auch eine ganz neue Gestaltung der Nachfrage nach Angestellten. Der Angestellte muß leistungsfähig und rentabel sein. Mit der Einführung der Maschinen und neuer Arbeitsmethoden in's Büro entstanden

24) Aus „Der kaufmännische Stellenmarkt". Nr. 10, Oktober 1929, S. 1 (Organ des D. H. V.).
25) Vgl. „Arbeitslosigkeit und Krise" in Sozialwirtschaftliche Rundschau, 1929, Nr. 3.
26) Vgl. auch Suhr in „Afa" Angestellte und Arbeiter, Berlin 1928, Seite 31.

neue Anforderungen an die Qualität der Angestellten; selbst davon abgesehen steigerten sich die Ansprüche der Nachfrageseite an die Qualifikation eines jeden Angestellten. Bei einem zahlenmäßig großen Angebot von Arbeitskräften wird die Nachfrage intensiv nach dem Auslese prinzip gehandhabt. Hierin liegt ein beachtlicher Grund für die lange Dauer der Stellenlosigkeit der Angestellten. Die langfristig Arbeitslosen werden bei der Auslese der Wirtschaft übergangen, da sie meist den ganz neuartigen [27]) Anforderungen (Bedienung einer neu eingeführten Buchungsmaschine, Vertrautheit mit psychotechnischen Verkaufsmethoden) und den gesteigerten Anforderungen (durch langjährigen Auslandsaufenthalt erworbene fremdsprachliche Kenntnisse, bilanzsichere Buchhalter für ein ganz bestimmtes Buchungssystem) Genüge leisten können. Dazu kommt, daß diese Nachfrage auch überwiegend, ja fast ausschließlich nur jungen Kräften zukommt, die so nur bei ganz besonderer Qualifikation den oft grotesk wirkenden Forderungen der rationalisierten Wirtschaft entsprechen können. Die besonderen Wirkungen, die sich daraus für die älteren Angestellten ergeben, sind später Gegenstand besonderer Kennzeichnung. Was Wunder, wenn unter diesen Umständen die Arbeitsnachweise nicht selten garnicht in der Lage sind, den Forderungen der Unternehmer nachzukommen; und das bei einem so gewaltigen Angebot. Das ist gewiß eine ganz besondere Eigenart der augenblicklichen Marktsituation, die ihre Erklärung in der gewaltig schnellen Umstellung der Wirtschaft, der noch nicht erfolgten Anpassung vieler Angestellter an die neue Arbeitsorganisation und im tiefsten Grunde in den Veränderungen der Angebotsseite und in den besonderen Verhältnissen der Kriegs- und Nachkriegszeit finden; denn alle diese Veränderungen wirken sich für den Arbeitsmarkt der Angestellten erst mit der Umstellung der Wirtschaft aus.

Unsere Untersuchung über die tieferen Ursachen, die in erster Linie und ganz speziell die gegenwärtige Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten geschaffen haben, stellt im Grunde eine notwendige Ergänzung der statistischen Marktanalyse dar. Die Besonderheit der Lage wurde von uns in der strukturellen Arbeitslosigkeit gesehen; schon bei der statistischen Marktbeobachtung fanden wir Anhalte und Symptome dafür, daß die Arbeitsmarktlage für kaufmännische und technische Angestellte eine verschiedene Entwicklung und Artung

27) Solche Anforderungen finden sich ständig in den Arbeitsmarktberichten der letzten Jahre. Vgl. R. A. M. A. Beilage „Die Arbeitsmarktlage für Angestellte".

habe. Im Laufe der weiteren Untersuchung klärte sich die Lage mehr. Der überwiegende Teil der verursachenden Faktoren, die wir für die Notlage der Angestellten verantwortlich machten, waren in ihrer Einflußsphäre auf den Arbeitsmarkt der kaufmännischen und Büroangestellten beschränkt. Dies gilt insbesondere für die strukturellen Veränderungen, von denen der Arbeitsmarkt der technischen Angestellten nicht entfernt so nachteilig betroffen wurde. Für die Lage der technischen Angestellten ist es ganz charakteristisch, daß sie in weitem Ausmaße der Lage des gesamten Arbeitsmarktes, namentlich der Arbeiter angepaßt ist, deren wichtigsten verursachenden Faktoren in dem Konjunkturablauf der Wirtschaft zu suchen sind.

C. Die Lage für die älteren Angestellten.

Die Arbeitsmarktlage für die älteren Angestellten findet im Rahmen dieser Abhandlung nur in soweit besondere Berücksichtigung, als eine Differenzierung zur Lage der Angestellten überhaupt und eine prinzipielle Sonderstellung gegeben ist. Unsere statistische Spezialanalyse ihrer Lage brachte uns die Erkenntnis, daß das besondere Charakteristikum der Lage der älteren Angestellten darin zu erblicken ist, daß ihre Aussichten auf Wiedereingliederung in den Produktionsprozeß zum größten Teil hoffnungslos verschwindend sind. Die Verursachung dieser besonderen Situation bedarf noch der Erforschung und Aufklärung. Die verursachenden Faktoren können auf der Arbeitskraftangebot- oder auf der Nachfrageseite Ursprung und Wirkungssphäre haben.

1. Die Frage ihrer Leistungsfähigkeit.

Die Gründe der Angebotsseite haben wir letzten Endes nur in der Person des älteren Angestellten zu suchen. Die Zweifel an seiner Leistungsfähigkeit vermindern seine Chance als Konkurrent des jüngeren Angestellten. Insbesondere steht neben seiner physischen und geistigen vor allem seine berufliche Qualifikation in Frage. Wäre die Arbeitslosigkeit der älteren Angestellten vornehmlich auf ihr durch das Alter vermindertes physisches und geistiges Kräfteangebot zurückzuführen, so läge eine typisch subjektive Arbeitslosigkeit vor, die auf einer relativen Arbeitsunfähigkeit gegenüber den jüngeren Berufskollegen beruht. Dies scheint jedoch nicht ganz der Fall

zu sein; wenigstens nicht für die Gesamtheit der älteren Angestellten, da die verminderte Konkurrenzfähigkeit zum guten Teil schon für den 35jährigen Angestellten eine Rolle spielt, worüber wir bereits an anderer Stelle berichteten. Erst recht gibt dieser Umstand für die Verallgemeinerung der These von der verminderten Leistungsfähigkeit des alternden Angestellten keinen stichhaltigen Grund, da dieselbe zweifellos zu sehr individuell bedingt ist; die Festlegung eines Leistungs-Maximums auf eine bestimmte Altersgrenze ist nicht zu rechtfertigen. Da in dieser Frage nicht vorwiegend wirtschaftlich zu argumentieren ist, sei das Urteil [28]) einiger Gewährsmänner angeführt. Prof. Fritz Straßmann, Geh. Med.-Rat, äußerte sich hierzu: „Ich finde in meinen Beobachtungen nicht die geringste Stütze für die Annahme, daß schon mit 35 Jahren die Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen sich vermindert." Prof. Dr. med. A. Grotjahn, o. Prof. der sozialen Hygiene sagt aus: „Ihre Anfrage, ob die physische Leistungsfähigkeit des arbeitenden Menschen nach dem 35. Lebensjahr eine Minderung erfährt, die seine Berufstauglichkeit beschränkt, ist vom ärztlichen und hygienischen Standpunkt aus zu verneinen . . . Bei dem Berufe des Angestellten kann von einer physischen Minderung der körperlichen Leistungsfähigkeit unter der Voraussetzung eines Gesundheitszustandes von durchschnittlicher Normalität vor dem 60. Lebensjahr wirklich keine Rede sein." Auch Geh. Med.-Rat Dr. Lippmann [29]) hält es durchaus nicht für berechtigt, bei Kopfarbeitern, die 50 Jahre alt oder im Beginn der 50 sind, eine dauernde oder fortschreitende geistige Unrüstigkeit vorauszusetzen. In der verminderten Leistungsfähigkeit ist ein bedeutsamer Grund für die Stellenlosigkeit nur der über 50 bezw. 60jährigen stellenlosen Angestellten zu sehen. Speziell für diese Altersgruppe ist nun in der Tat aus den verschiedenen Erhebungen (so vom 16. 7. 1925, 2. 7. 1926 und 15. 7. 1927) zu entnehmen, daß die durchschnittliche Dauer der Stellenlosigkeit mit zunehmendem Alter ebenso wächst; gleichfalls wird der Umfang der Stellenlosigkeit relativ mit zunehmendem Alter größer. [30]) Diese Erscheinung des ursächlichen Zusammenhanges zwischen Alter und Ungunst der Arbeitsmöglichkeit ist jedoch auch noch aus anderen z. T. wichtigeren Gründen zu erklären. Einer von diesen ist die abnehmende berufliche Tauglichkeit der bereits stellenlosen Angestellten, womit betont zum Ausdruck gebracht werden soll, daß diese für

28) Beleg: Frankfurter Generalanzeiger v. 16. 9. 29.
29) Beleg: Berliner Tageblatt v. 25. 12. 1912.
30) Vgl. hierüber speziell auch O. Kunze „Schutz der älteren Angestellten", Seite 123.

die Wiedereinstellung älterer Angestellter besondere Bedeutung hat. Das erkennt auch die Regierungsdenkschrift, wenn sie schreibt [31]): „Gibt es doch unter den älteren Arbeitnehmern zweifellos eine immerhin beträchtliche Zahl von Personen, die auf ihrem alten Arbeitsplatz und bei gewohnten Arbeitsformen vorzügliches geleistet haben, denen aber geistige Beweglichkeit und körperliche Kräfte ein Einarbeiten an neuer Stelle kaum noch ermöglichen." Diese Situation hat durch die Rationalisierung der Wirtschaft noch an Einseitigkeit gewonnen. Sowohl die Mechanisierung als auch die verfeinerte Arbeitsteilung brachten eine günstige Entwicklung der Nachfrage nur für Spezialkräfte, für ältere nur insofern, als besondere Vertrautheit mit der bei der Nachfragestelle herrschenden Arbeitsweise gewährleistet war. So ist es leicht zu verstehen, daß ältere Angestellte, die bereits vor der eigentlichen Auswirkung der Rationalisierung stellenlos wurden, unter veränderten Arbeitsbedingungen nur sehr schwer in dem Produktionsprozeß wieder einzugliedern sind. Die großen Vorteile, welche die älteren Angestellten im Konkurrenzkampf gegenüber jüngeren Kräften in die Wagschale werfen, bewährte Erfahrung, gute Betriebskenntnisse, große Umsicht und dergl. kommen ihnen bei der Einstellung in einen neuen Betrieb vor allem wegen der vollkommenen Neuorganisation nurmehr zum geringsten Teil zugute. Auch wird man sagen können, daß die Anpassungsfähigkeit an Betriebsorganisation und Arbeitsweise bei zunehmendem Alter starke, teilweise traditionsbedingte Hemmungen hat. Diese Gründe haben vieles zur Schaffung der besonderen Notlage der älteren Angestellten beigetragen, die in ihrer geringen Rezeptionschance in das berufstätige Leben zu erblicken ist. Aber selbst ganz von der geringeren beruflichen Leistungsfähigkeit der älteren gegenüber den jüngeren Angestellten bei der Bewerbung um eine vakante Stellung abgesehen, fiel uns schon bei unserer statistischen Betrachtung auf, daß die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nur in den seltensten Fällen an die stellenlosen älteren, sondern meist nur an die jüngeren Angestellten adressiert war. Und doch müssen auch Posten wieder zu besetzen gewesen sein, für die in erster Linie ältere Kräfte in Frage kommen, so vor allem die Vertrauensposten und die Stellen der Abteilungsleiter. Da diese Posten kaum einmal unter Vermittlung oder Inanspruchnahme des freien Arbeitsmarktes besetzt werden, liegt die Annahme sehr nahe, daß in den meisten Fällen Angestellte des Betriebes zu den frei werdenden höheren Stellungen avancieren. Das

31) Vgl. „Regierungsdenkschrift", Seite 19.

bestehende Angebot an älteren Angestellten wird in der Praxis auf diese Art und Weise meist nicht in Anspruch genommen und umgangen. Aufschlußreich ist in diesem Zusammenhang eine Erhebung über die Betriebszugehörigkeit der Angestellten, die von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände am 31. 12. 1928 vorgenommen wurde [32]); danach gehörten 18,2 % der erfaßten Angestellten bereits mehr als 21 Jahre ein und demselben Betriebe an, 6,1 % sogar mehr als 31 Jahre. Man darf daraus mit aller Vorsicht den Schluß ziehen, daß die mehrere zehn Jahre in einem Betrieb beschäftigten Angestellten auch in höhere Stellungen aufgerückt sind.

2. Der Einfluß der finanziellen Mehrbelastung und Tarifgebundenheit.

Ein anderer Faktor beeinflußt sehr ungünstig die Wiedereinstellungsmöglichkeiten für ältere Angestellte: Bei gleich gutem und leistungsfähigem Arbeitskraftangebot erhält in der Regel und allgemein das billigere Angebot den Vorzug. Sind nun die jüngeren stellenlosen Angestellten eher in der Lage, den Gehaltsanspruch des Älteren zu unterbieten, so bleiben letzterem nur geringe Chancen auf ein Anstellungsverhältnis. Und tatsächlich ist es dem älteren stellenlosen Angestellten nur bis zu einer gewissen Grenze möglich, seine Konkurrenzfähigkeit durch Herabsetzung seiner Gehaltsansprüche zu erhöhen, da diese nur im Rahmen der Tarifvertragsvereinbarung vorgenommen werden kann. Der Tarifvertrag ist unabdingbar und setzt den Angestellten außer Stande, das ihm zustehende tarifliche Gehalt zu unterbieten. Die Festlegung des tariflichen Gehaltes erfolgt heute überwiegend nach zwei Hauptmerkmalen, nach der Tätigkeitsgruppe und dem Lebens- bezw. Berufsalter. [33]) Jede Tätigkeitsgruppe bestimmt das Gehalt auf Grund eines Tätigkeitsmerkmals (Hilfstätigkeit, einfache, selbständige und leitende Tätigkeit) nach vollendetem . . . Lebensjahr. Am gebräuchlichsten sind heute die Viergruppenverträge, deren letzte Gruppe meist für Angestellte in leitender Stellung nach vollendetem 30. Lebensjahr gilt. Über das 30. Lebensjahr geht die Gehaltsstaffelung nur selten hinaus. Innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen sind die Gehälter wieder nach dem Lebensalter gestaffelt. Das Gehalt steigt bei gleichem Tätigkeitsmerkmal, bis zu einem gewissen Grade innerhalb der Gruppe nach dem Alter, d. h. innerhalb der Gruppe erfolgt eine gewisse Gehaltsstaffelung nicht mehr nach dem Leistungs- sondern nach dem Altersprinzip. Durch diese Regelung erhalten die älteren Angestellten jeweils das Mindestgehalt für das Höchstalter in der Gruppe, die ihrer Tätigkeit entspricht. Daher besteht kein Grund für die Behauptung Schepps [34]), daß die besondere Lage der älteren Angestellten überhaupt nicht durch die Tarife bedingt sei. Vor allen Dingen aber erst recht dann nicht, wenn man erwägt, daß es ja nicht allein die höheren Gehaltsansprüche sind, welche die Arbeitskraft des älteren Angestellten verteuern; hinzu kommen noch eine Reihe tarifvertraglicher Bestimmungen, welche die älteren Angestellten gegenüber den jüngeren bevorzugt begünstigen, deren Einhaltung dem Unternehmer erhöhte Belastung bringt; ihrer nicht so sehr ausschlaggebenden Bedeutung entsprechend seien sie hier nur kurz gestreift. [35]) Die meisten der bestehenden Angestellten-Tarifverträge stufen die Urlaubsdauer nach dem Lebens- und Berufsalter ab, wodurch der ältere Angestellte mit längerer Urlaubszeit seine Kraft dem Unternehmen länger entzieht als der jüngere Angestellte. — Obwohl die tariflichen Bestimmungen über die Leistung sozialer Zulagen seit Jahren nicht mehr zu- sondern abnehmen, ist ihnen eine gewisse, wenn auch geringfügige Bedeutung immer noch zuzuerkennen; so stellt der G. D. A. [36]) für das Jahr 1927 fest, daß von 753 Tarifverträgen noch 436 soziale Zulagen und ähnliche Vergünstigungen vorsehen. Die größte Rolle spielen die Verheirateten- und Kinderzulagen, die aber wieder namentlich den älteren Angestellten zukommen, da ihre Beteiligung an der Zahl der Verheirateten zweifellos die stärkste ist. — Ganz wesentlich kleiner noch ist der Wirkungskreis jener tariflichen Bestimmungen, die eine Fortzahlung des Gehaltes im Todesfalle an die Hinterbliebenen vorsehen; auch dürfte eine wesentlich größere Sterbenswahrscheinlichkeit für die „älteren" Angestellten, zu denen wir bereits die 35jährigen rechnen müssen, schwer zu erweisen sein. — Ebenso dürfte es nicht leicht fallen, einen Erweis dafür zu bringen, daß das Gehaltskonto der älteren Angestellten durch die Verpflichtung des Unternehmers zur Fortzahlung des Gehaltes im Krankheitsfalle (meist bis zu 6 Wochen) allgemein

32) Denkschrift der Vereinigung: „Die Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten". Tabelle 13.

33) Vgl. Hierüber: v. Witzleben. Der Tarifvertrag für die Angestellten. S. 100 ff. Ebenso Jahresberichte des G. D. A., D. H. V., Z. D. A. 1926 bis 1928. Vor allem G. D. A. 1927 S. 178 ff., 1928 S. 46 ff.

34) Vgl. Dr. Schepp in „Arbeit und Beruf" 1929, Nr. 3.

35) Näheres ist aus den Jahresberichten der Verbände zu entnehmen; sehr aufschlußreich: O. Kunze: Schutz der älteren Angestellten, Berlin 1929.

36) G. D. A.-Jahresbericht 1927, Seite 187.

stärker belastet würde als das der jüngeren, obwohl sicherlich manches für eine größere Krankheitswahrscheinlichkeit bei den älteren Angestellten spricht. — Zusammenfassend darf festgestellt werden, daß die finanzielle Mehrbelastung des Unternehmers bei dem Engagement eines älteren Angestellten durch den tariflichen Zwang die Wiedereinstellungsmöglichkeiten der älteren Angestellten wohl schon vermindern kann, zumal wenn man in Berücksichtigung zieht, daß sie meist in Wettbewerb stehen mit jüngeren billigeren und zum Teil auch leistungsfähigeren Angestellten. Die Ergebnisse einer Umfrage, die der G. D. A. [37]) unter seinen stellenlosen Mitgliedern veranstaltet hatte, um die Gründe des Scheiterns ihrer Bewerbungen zu erfahren, bestätigen dies, indem sie alle auf die Zusammenhänge von Alter, Verheiratung, Gehaltsforderung, verminderte Leistungsfähigkeit (als „Vorurteil" der Unternehmer) u. ä. mit der Ungunst ihrer Lage hinweisen.

Wir schließen unsere Betrachtung über die Ursachen der Arbeitslosigkeit der Angestellten mit einem kurzen Rückblick. Die herrschende Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten ist ein Produkt struktureller Veränderungen, teils beruflichen, teils wirtschaftlichen Ursprungs. Bei steigender Zunahme der Angestelltenschaft auf Grund eines erweiterten Tätigkeitsfeldes schieben sich infolge der Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse neue Berufsschichten in den Angestelltenstand ein, vor allem ein großer Teil der erwerbstätig gewordenen Frauen und die zahlreichen Berufsfremden; die Übersetzung des Nachwuchses trägt weiter zur Verstärkung des Angebotes bei, das zunächst bei der intensiven Nachfrage namentlich von Seiten der sog. Angestelltenbetriebe (Handels-, Bank- und Versicherungsgewerbe) resorbiert wird, deren gesteigerte Betriebsamkeit zur Zeit der Inflation eine oft nicht zu befriedigende Nachfrage schaffte. Die Stabilisierung und Rationalisierung brachte die unausbleibliche Reaktion und als ersten Auftakt zum Wiederaufbau der Wirtschaft den großen Angestelltenabbau; im weiteren Verlaufe des Wiedergesundungsprozesses waren infolge der allgemeinen Übersetzung der Angestelltenberufe Entlassungen größeren Stils unvermeidbar. — Obwohl die Entwicklung des gesamten deutschen Arbeitsmarktes im Laufe der letzten Jahre wohl erkennen läßt, daß die Wirtschaft in der Lage war, die ständig wachsende Zahl der Erwerbsfähigen zum überwiegenden Teile aufzunehmen — die Zunahme betrug nach einer Schätzung des Instituts für Konjunkturforschung [38]) ca. 1,2 Millionen — ist es nicht abzusehen, ob und inwieweit die Angestellten an der gesteigerten Aufnahmemöglichkeit der Wirtschaft Teil hatten. Die anhaltende Versteifung der Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten mit zuletzt konstant steigender Tendenz spricht gerade nicht dafür, schließlich aber auch nicht dagegen, scheint aber jedenfalls soviel darzutun, daß die chronische Arbeitslosigkeit der Angestellten in erster Linie durch die geschilderten strukturellen Veränderungen bedingt ist. Die lange Dauer der Stellenlosigkeit ist nicht zuletzt auch durch die schwache Qualifikation der entlassenen Arbeitskräfte zu erklären, die ihre hauptsächlichen Gründe in der Übersetzung des Nachwuchses und des ganzen Berufes mit weiblichen und berufsfremden Kräften hat.

37) Vgl. Schrift Nr. 25, S. 9/10, aus der Schriftenreihe des G. D. A.

So hat sich als Folge der erwiesenen strukturellen Wandlungen innerhalb der Angestelltenschaft ein perennierender Bestand von Stellenlosen gebildet, dessen maximale Größe vielleicht noch gar nicht erreicht ist, dessen Charakteristikum infolge relativ großer Stabilität und nur geringer Reaktion auf Gunst oder Ungunst des Konjunkturablaufs die absolute und nicht die periodische durch Konjunktur- und Saisonschwankungen bedingte Arbeitslosigkeit ist. Innerhalb der gesamten Angestelltenschaft haben die älteren Angestellten, die ohne Arbeit sind, unter einer besonders großen Not zu leiden, da ihre Wiedereingliederung in den Produktionsprozeß der Wirtschaft auf freiem Arbeitsmarkte nur selten erreicht werden kann. Die Ursache der Notlage ist auch hier in der vollkommenen Übersetzung des Berufes und speziell noch in der Schwere des Altersproblems zu erblicken.

III. Die soziale Reform.

Die Erforschung und Klärung der verursachenden Faktoren der Arbeitslosigkeit ist nicht nur Selbstzweck, indem sie dieselbe gleichsam soziologisch analysiert, sondern verdient in ihren Ergebnissen erhöhte Wertschätzung als Wegweiserin der Reform. Alle Politik der Besserung und Abhilfe muß an die eigentlichen Ursachenkomplexe der Arbeitslosigkeit anknüpfen, sofern sie rationell und gedeihlich sein soll.

Die Reformvorschläge für eine Regulierung des Arbeitsmarktes der Angestellten und zur Behebung der Notlage der stellenlosen Angestellten stehen hier nur insofern zur Unter-

38) E. Wagemann: Konjunkturlehre, Berlin 1928, Seite 280 ff.

suchung, als sie ganz speziell für den Arbeitsmarkt der Angestellten Bezug und Bedeutung haben. Selbstverständlich werden alle Maßnahmen, die eine günstige Entwicklung des gesamten Arbeitsmarktes erstreben, in den allermeisten Fällen ihre vorteilhafte Auswirkung auch auf den Teilmarkt der Angestellten nicht verfehlen. Zu denken wäre da vor allem an alle wirtschaftspolitischen Bestrebungen um die Stabilisierung der Wirtschaft sowie Schaffung zusätzlicher Arbeitsmöglichkeiten durch Erhöhung der Kapitalkraft und der Produktionskapazität der Volkswirtschaft. Die sozialpolitischen bzw. arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Besserung der Lage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten werden im folgenden in dem Grade eingehender zur Behandlung kommen, als sie vorzüglich dazu geeignet erscheinen, der besonderen Struktur der gegenwärtigen Arbeitslosigkeit der Angestellten Rechnung zu tragen, deren ursächliche Bedingtheit durchaus nicht darauf schließen läßt, daß namentlich die Übersetzung der Angestelltenberufe infolge der Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse durch zusätzliche Aufnahmemöglichkeiten der Wirtschaft und eine evtl. eintretende Angebotsminderung in etwa kompensiert werden kann. O. Kunze [1]) stellt der Entwicklung des Arbeitsmarktes der Angestellten nach dem Jahre 1934 in längeren Ausführungen eine günstige Prognose, die auf der Annahme einer gleichmäßig zunehmenden Aufnahmefähigkeit der Wirtschaft und einer sehr günstigen Auswirkung des Bevölkerungsrückgangs infolge des Geburtenausfalls der Kriegsjahre für den Angestelltenmarkt basiert; beide Unterstellungen sind namentlich bezüglich ihrer Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten allzusehr hypothetisch, um eine Grundlage für eine Reform der gegenwärtig herrschenden Notverhältnisse abgeben zu können. Was die Auswirkungen der Rationalisierung auf den gesamten Arbeitsmarkt betrifft, so hat zweifellos Mombert [2]) Recht, der das Wesentliche darin sieht, „daß Freisetzungen von Arbeitskräften, welche auf technische und wirtschaftliche Verbesserungen zurückzuführen sind, nur temporärer Natur sein werden, und daß es der Wirtschaft über kurz oder lang möglich sein wird, dieselben wieder aufzusaugen". Ob und inwieweit diese Prognose auch für den Arbeitsmarkt der Angestellten zutreffen kann, wird namentlich davon abhängen, bis zu welchem Ausmaße gerade die Angestelltentätigkeit noch rationalisiert werden kann; die Rationalisierung ist noch voll-

1) Vgl. O. Kunze: Schutz der älteren Angestellten, Berlin 1929. Seite 137 ff.

2) Vgl. P. Mombert: Wirtschaft und Arbeitsmarkt, in: „Wirtschaftsdienst", 1926, Heft 41. S. 1410.

auf im Fluß; es ist nicht zu erkennen, ob und wann sich die günstigen Fernwirkungen der Rationalisierung speziell auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten zeigen werden. Es fragt sich, ob die infolge der Rationalisierung allgemein steigende Produktivität der Wirtschaft und damit die Steigerung der Kaufkraft eine größere Nachfrage auf diesem Teilarbeitsmarkt hervorrufen wird. Eine Steigerung der Produktion infolge verstärkter Kaufkraft und erhöhter Ausfuhrmöglichkeit hat zweifellos die Eingliederung neuer Arbeitskräfte in den Produktionsprozeß zur Folge, wenn die Produktionssteigerung nicht durch fortschreitende Rationalisierung und Technisierung des Arbeitsprozesses bewältigt werden kann. Wird aber der Bedarf an Angestellten auch dort einen größeren Umfang annehmen, wo die technische und organisatorische Rationalisierung ihre Freisetzung erwirkt hat? Zweifellos wird die Tendenz zur Produktions- und verfeinerten Bedarfssteigerung sich auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten nur sehr geschwächt nachfragesteigernd auswirken. Keineswegs vermag die rationalisierte Wirtschaft jedoch das Reservoir von Arbeitskräften aufzusaugen, das durch die Übersetzung der Angestelltenberufe geschaffen ward. Und gerade diese Erscheinung schafft in erster Linie den perennierenden Bestand an arbeitslosen Angestellten. Die langfristige Arbeitslosigkeit trifft namentlich alle diejenigen, die mit geschwächten Kräften in den durch die Rationalisierung verschärften Kampf um Arbeit eintreten müssen. Das sind, wie wir sahen, die wenig qualifizierten und älteren Angestellten. Ihnen vor allem zu helfen, muß das Bestreben des Wirtschafts- und Sozialpolitikers sein. Es geht nicht an, auf recht zweifelhaften Hypothesen eine günstige Prognose in näherer oder weiterer Sicht zu konstruieren und die Reformpolitik unter diesem Gesichtspunkt vorzunehmen.[3]) Behringer [4]) sagt: „In welchem Umfange Arbeitskräfte, die heute die Angestelltenberufe füllen, in zehn Jahren von der Wirtschaft gebraucht werden, weiß kein Mensch vorauszusagen. Ebensowenig, ob die jetzt vorhandenen Berufsangehörigen den Anschluß an die Arbeitsmethoden künftiger Zeiten finden werden. Es ist durchaus denkbar, daß das Problem des alternden Angestellten die Sozialpolitik noch viel mehr beschäftigen, die berufliche Altersgrenze noch weiter sinken, die Arbeitslosigkeit große Teile der jetzt noch am Anfang der Berufslaufbahn Stehenden erfassen wird."

3) Wie dies O. Kunze a. a. O. getan hat.

4) Vgl. F. Behringer: Die Zukunft der Arbeitslosenversicherung und Arbeitsvermittlung für Angestellte; in „Soziale Praxis", 1930, Nr. 1, S. 14.

A. Maßnahmen zur Besserung der Arbeitsmarktlage des gesamten Berufsstandes der Angestellten.

Die Analyse der ursächlich bedingten gegenwärtigen Arbeitsmarktlage der Angestellten brachte uns als Erfolg die Erkenntnis, daß in zweierlei Hinsicht eine besondere Notlage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten gegeben ist. Der gesamte Berufsstand leidet unter den Folgen der Übersetzung des Nachwuchses, des Zudrangs Berufsfremder und deren z. T. recht geringwertigen Qualifikation, die älteren Angestellten insbesondere durch die verstärkte Konkurrenz der jüngeren billigeren Arbeitskräfte und die geringe Wiedereinstellungsmöglichkeit als Folge des Altersproblems, namentlich der geringeren Leistungsfähigkeit infolge Neuorganisation und Umstellung der Wirtschaft bzw. des Produktionsprozesses. Daraus ergibt sich eine Zweiteilung unserer Untersuchung der Reformmöglichkeiten: Regulierung der Übersetzung des Berufsstandes und Behebung der besonderen Notlage der älteren Angestellten. Eine erschöpfende Behandlung aller möglichen Hilfsmaßnahmen ist im Rahmen dieser Abhandlung nicht zum Ziele gesteckt. Die Intensität der Behandlung der einzelnen Maßnahmen paßt sich im allgemeinen der Wertschätzung an, die ihnen u. E. zukommt.

Die Regulierung der Berufsübersetzung bessert die Arbeitsmarktsituation für die gesamte Angestelltenschaft und kann im Wege der Präventiv- und Repressivmaßnahmen vorgenommen werden. Während die Präventivmaßnahmen als Mittel vorbeugender Art eine allmähliche Besserung der Lage in Aussicht stellen, tragen die Repressivmaßnahmen den Charakter von Sondermaßnahmen, die ihrem Wesen nach eine baldige Abstellung der größten Not zum Ziele haben. Die Präventivmaßnahmen suchen das Übel an der Wurzel zu erfassen und haben deshalb schon bei der Berufsauslese einzusetzen.

1. Die Präventivmaßnahmen.

a. Die Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung.

Bedeutsamste Handhabe der Berufsauslese ist die Berufsberatung. Dieselbe hat nach zwei Richtlinien zu erfolgen. Einmal hat sie den Zustrom ungeeigneter junger Menschen zu verhindern, also eine Beratung nach Eignung und Neigung zu

tätigen, zum andern fällt ihr die große Aufgabe zu, den Zustrom überhaupt unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und der Aussichten des Berufes einzudämmen. Die Erfüllung beider Aufgaben erfolgt im Wege der Beratung, die selbstverständlich mit Nötigung oder Zwang zu irgendeiner Berufswahl nichts gemein haben darf. Die Auslese nach Eignung des Berufsanwärters nennt R. Wiedwald [5]) die organisierte Berufsberatung, die nach ihm zwei Gesichte hat: „Mit dem einen betrachtet sie den einzelnen Menschen und versucht, ihn vor den Schäden einer verfehlten Berufswahl zu bewahren. Ihr zweites Gesicht aber wendet sie zum Ganzen hin: in bewußter Reaktion gegen den schrankenlosen Liberalismus will sie den verschiedenen Berufen den bestgeeigneten Nachwuchs planmäßig zuführen und für die volkswirtschaftlich richtige Verteilung der Berufsanwärter auf die einzelnen Berufe Sorge tragen." Die Notwendigkeit der Berufsberatung für den einzelnen ist leicht zu erkennen. Den jungen Schulentlassenen, der vor die Frage der Berufswahl gestellt ist, geht meistens nicht nur die Erkenntnis von der Bedeutung dieser Wahl für sein späteres Leben vollkommen ab, er ist häufig auch von vornherein leicht darauf eingestellt, kurzsichtig sich entweder für den Beruf zu entscheiden, der ihm (oder seinen Eltern) nach dem augenblicklichen Stand der Dinge die meisten Aussichten auf ein möglichst schnelles Fortkommen zu gewähren scheint, oder sich bei seiner Wahl von jugendlich-psychologischen (Schwärmereien) oder überkommenen traditionellen Motiven leiten zu lassen; nicht selten spielt die öffentliche Meinung bei der Gestaltung der Berufswünsche eine große Rolle. Das Resultat dieser Tendenz ist nicht selten das Entstehen der sog. Modeberufe, die meist noch eine besondere Wohlstandschance zu bieten scheinen. Die Überfüllung des Bank- und Handelsgewerbes während der Scheinblüte der Inflationszeit offenbarte diese Motive der Berufswahl. Besondere Schwierigkeiten erwachsen der organisierten Berufsberatung bei der Feststellung der Eignung des jungen Berufsanwärters. Geben die Abgangszeugnisse der Schüler schon im allgemeinen weniger einen Fähigkeits- als vielmehr einen Kenntnis- und Fleißnachweis, so sagen sie über die spezielle Befähigung des Inhabers für diesen oder jenen Beruf so gut wie gar nichts aus. K. Bott [6]) bezeichnet das Schulzeugnis als einen noch ziemlich rohen Nachweis der Eignung. Die Feststellung der Eignung liegt also

5) Vgl. R. Wiedwald: Das kaufmännische Lehrlingswesen und seine Reform, Berlin 1927, Seite 17.

6) Vgl. K. Bott: Die Notwendigkeit der Berufsauslese u. die praktische Durchführung der kaufmännischen Gehilfenprüfung, Hamburg 1926, S. 7.

letzten Endes beim Berufsberater, dessen persönliche Qualitäten auch den Wert der Eignungsprüfung bestimmen. Als allgemeine Intelligenz- und Begabungsprüfung erfreut sich die psychotechnische Eignungsprüfung hoher Wertschätzung, wenngleich ihre Verbreitung bei den Angestelltenberufen noch nicht so groß ist als z. B. bei den Handwerkern.[7]) Die objektive Feststellung der wirklichen Berufseignung gewinnt namentlich auch dadurch sehr an Bedeutung, daß die sehr problematischen Berufswünsche nicht als Richtlinien für die Berufszuweisung dienen können. Wie schon betont, hängt der Erfolg der Berufsberatung von der Persönlichkeit des Berufsberaters ab. Da er ja nicht nur von der Ergreifung eines bestimmten Berufes abzuraten hat, sondern gleichzeitig mit positiven Vorschlägen seinen Klienten aufwarten muß, ist es unbedingt erforderlich, daß er mit dem Aufgabenkreis aller möglichen Berufssparten möglichst zum guten Teil aus eigener Erfahrung vertraut ist und jeweils die Vorbedingungen für das Ergreifen eines bestimmten Berufes abwägen und Licht- und Schattenseiten im praktischen Falle darstellen kann. Neben diesen Fähigkeiten des Berufsberaters, vor allem zur Abnahme der Eignungsprüfung, ist eine genaue Kenntnis des Arbeitsmarktes erforderlich, da bei aller Eignung für einen bestimmten Angestelltenberuf die Beratung in einen überfüllten Beruf sicherlich nicht als sehr zweckmäßig bezeichnet werden kann. Dem Berufsberater muß ein guter Einblick auch in die Berufsaussichten gegeben sein, die ihm durch eine geeignete Nachwuchsstatistik zu offenbaren sind. Aus dieser Funktion der Berufsberatung ergibt sich ihre enge Verbundenheit mit den Funktionären der Arbeitsmarktpolitik, in erster Linie dem Arbeitsnachweis. Arbeitsnachweis und Berufsamt haben sich gegenseitig zu ergänzen und können bei der Lösung ihrer bedeutsamen Aufgaben ein gutes Stück Weg zusammengehen. Für die Berufsberatung gilt es, den Zustrom der Berufsanwärter so in die einzelnen Berufskanäle abzuleiten, daß bei vorhandener Eignung und gutem Schaffenswillen ein Fortkommen im Beruf gewährleistet ist. Eine planvolle Berufszuführung, die dabei noch neben den persönlichen Qualitäten und der sozial-wirtschaftlichen Lage des einzelnen den Bedürfnissen der verschiedenen Wirtschaftszweige Rechnung trägt, ist notwendige Voraussetzung jeder sozialpolitisch wertvollen und zielbewußten Arbeitsmarktpolitik.

Mit der Berufsberatung steht die Lehrstellenvermittlung in engem Zusammenhange. Sinngemäß muß die Berufsberatung der Lehrstellenvermittlung vorangehen, ihre praktische Auswirkung erhält sie erst durch letztere. Die Lehrstellenvermittlung soll den Abschluß von Lehrverträgen unter möglichst vorteilhaften fachlichen, sittlichen und hygienischen, sowie angemessenen wirtschaftlichen Bedingungen bewirken. Auch die Lehrstellenvermittlung wird ihre stärkste Wirkungspotenz erst mit einem eng verbundenen Zusammenarbeiten von Berufsamt und Arbeitsnachweis erhalten können. Gegebenenfalls wäre auch die Mitwirkung von Gewerbeaufsicht und Handelskammer zu wünschen. Namentlich bei einer Lehrstellenvermittlung zum Kleinhandel ist alle Vorsicht am Platze, da hier in vielen Fällen eine gute Ausbildung der Lehrlinge nicht gewährleistet ist. Bei aller Bedeutung, die der Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung als präventiver Maßnahme gegen eine weitere Übersetzung des Nachwuchses zukommt[8]), können wir uns von ihrer konsequenten Ausgestaltung nur eine Besserung für fernere Zeiten versprechen, der gegenwärtigen Not der arbeitslosen Angestellten vermag sie kaum merklich mit baldigem Erfolg zu steuern.

7) Vgl. R. Wiedwald, a. a. O., Seite 22.

b. Die praktische Berufsausbildung.

Ähnlich verhält es sich mit einer anderen gewiß sehr beachtenswerten Präventivmaßnahme, die mit betonter Verstärkung eine Reform bzw. Wertsteigerung der Ausbildung der Angestellten in praktischem und theoretischem Lehrgang fordert. Die Güte der praktischen Lehrausbildung hängt nach der gegenwärtigen Lage der Dinge allein von dem guten Willen und der Fähigkeit des Lehrherrn ab. Damit ist zweifellos ein gewisses Risiko für die Lehrlingsausbildung verbunden. Gesetzliche Bestimmungen, wie etwa beim Handwerk, sind fast gänzlich zu vermissen. Das Fehlen jeder Vorschrift über Erwerb und Verlust der Anleitungsbefugnis macht sich besonders für das Handelsgewerbe fühlbar, während sie für die kaufmännischen und technischen Lehrlinge der Industrie von nicht ganz derselben Wichtigkeit ist. Dieser Mangel ist durch die Praxis, durch die in allzuvielen Fällen erzielten minderwertigen Resultate der Lehrlingsausbildung mehr als hinreichend bewiesen. A. Schmersahl[9]) äußerte sich hierzu: „Leider müssen wir von einem Teile der Mitglieder des Detaillistenstandes sagen, daß ihm überhaupt jede Vorbildung fehlt." In der Tat,

8) Vgl. auch „Soziale Rundschau". Beilage der „Merkuria". 46. Jahrgg., Nr. 6, Seite 16 ff.
9) Vgl. Veröffentlichung des D. V. K. B., Bd. 30, Anlage I, Seite 7.

ist es denn nicht ein unhaltbarer Zustand, daß jeder Inhaber eines Handelsgeschäftes bis hinunter zum kleinsten Kramladen Lehrlinge halten (d. h. ausbilden) kann! Nach dem Entwurf des Berufsausbildungsgesetzes[10]) sollen Lehrlinge nur noch in solchen Betrieben ausgebildet werden können bzw. dürfen, die von der gesetzlichen Berufsvertretung (Handelskammer) als Lehrbetriebe anerkannt worden sind. Kaum nötig zu sagen, daß mangelhafte Kenntnisse und Fähigkeiten der Lehrherren selbst eine zweckentsprechende und umfassende Ausbildung der Lehrlinge von vornherein unmöglich machen. Deshalb sollte es eigentlich selbstverständlich sein, daß nur solche Personen zum Halten und Ausbilden von Lehrlingen berechtigt sein können, die selbst eine geordnete Lehre durchgemacht oder aber auf andere nachzuweisende Art ein ausreichendes Maß von Bildung und Erfahrung sich erworben haben.[11]) Der Befähigungsnachweis des Lehrherrn wäre zweckmäßiger Weise nach Richtlinien der Handelskammern zu erbringen. Auf ganz andere Art bekunden sich die Mängel der Lehrlingsausbildung im Industrie- und Handelskontor. Von einer geringen fachlichen Befähigung der Leherherren wird hier im allgemeinen keine Rede mehr sein können. Hier fehlt so oft das pädagogische Verständnis, der gute Wille und vor allem auch die erforderliche Zeit, sowie Raum und Übersicht.[12]) Meist wechselt der Lehrling während seiner Lehrzeit des öfteren den Lehrherrn im selben Betriebe, wodurch seine vielseitige Ausbildung gewährleistet wird. Der Lehrling ist so in größeren Betrieben in der Lage, sich nicht nur in den einzelnen Abteilungen von der Registratur über Lohnbuchhaltung, Kalkulation, Einkauf, Hauptbuchhaltung bei eignem vorwärtsstrebendem Verlangen reiche Kenntnisse anzueignen, sondern kann sich auch bei der heute nach vollendeter Lehrzeit notwendigen Spezialisation das nach seiner Auffassung geeignete Arbeitsfeld erwählen; meist allerdings wird es so sein, daß der Unternehmer nach den Erfahrungen der Lehrzeit und der besonderen Begabung des Lehrlings selbst die Wahl des zukünftigen Arbeitsgebietes treffen wird; ein gewisses Optionsrecht wird dem Lehrling verbleiben müssen, womit keineswegs verkannt werden soll, daß der Lehrherr in vielen Fällen eine bessere Beurteilungsmöglichkeit über Befähigung oder Untauglichkeit des Lehrlings hat. Auch der Ausnützung der Lehrlinge als billige Arbeitskräfte, wie dies

10) Vgl. das 39. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt.

11) Vgl. auch Fr. Frucht: Die Ausbildung der kaufmännischen Lehrlinge unter besonderer Berücksichtigung kaufmännischer Lehrlingsprüfungen, Berlin 1920, Seite 40 ff.

12) Vgl. auch Colm in „Soziale Praxis", 29. Jahrgg., Nr. 4.

zweifellos häufig im Handelsgewerbe der Fall sein wird[13]), ist heute im Kontor ein eng begrenztes Feld gezogen, wenngleich auch hier die Verwendung zu untergeordneten Arbeiten, Laufburschendiensten u. dgl. nicht selten einen guten Teil der täglichen Arbeiten des Lehrlings in Anspruch nimmt. Nach einer Erhebung des D. H. V.-Gau Schwaben im Spätsommer 1927 stellt sich die ausschließliche oder vorzugsweise Beschäftigung nach Lehrjahren geordnet, wie folgt dar[14]):

Beschäftigung	Lehrjahre 1.		2.		3.	
Buchhaltung	50	(3,2%)	226	(14,6%)	567	(36,4%)
Briefwechsel	27	(1,7%)	126	(8,1%)	125	(8,0%)
Kurz- und Maschinen-Schrift . .	53	(3,4%)	114	(7,3%)	53	(3,4%)
Postabfertigung und Abgabe	720	(46,3%)	88	(5,7%)	8	(0,5%)
Lohnbüro	21	(1,3%)	59	(3,8%)	40	(2,6%)
Allg. Kontor	252	(16,2%)	234	(15,0%)	127	(8,3%)
Warenbehandlung . .	162	(10,4%)	113	(7,3%)	27	(1,7%)
Versand	141	(9,1%)	242	(15,5%)	95	(6,1%)
Kundenbedienung . .	29	(1,9%)	111	(7,2%)	77	(5,0%)
Ohne deutliche Benennung	100	(6,5%)	242	(15,5%)	436	(28,0%)
	1555	(100,0%)	1555	(100,0%)	1555	(100,0%)

Das Ergebnis dieser Erhebung zeigt, wie doch überwiegend die Lehrlingsausbildung leicht erkenntlich die systematische Tendenz von der einfachen Beschäftigung im ersten Lehrjahr zur schwierigeren Betätigung in den älteren Lehrgängen aufweist. In der Tat kann kein Zweifel darüber bestehen, daß in der Praxis die Lehrlingsausbildung nach bestimmten betriebseigenen Systemen erfolgt, die meist eine bestmögliche praktische Ausbildung gewährleisten können; dies gilt vornehmlich nur für Großbetriebe.

Über Zweck- bezw. Unzweckmäßigkeit der Gehilfenprüfungen besteht ein wahrer Wirrwarr der verschiedensten Ansichten. Selbst im eigenen Lager der Angestelltenverbände bestehen dieserhalb nur schwer überbrückbare Differenzen.

13) Vgl. hierüber R. Wiedwald, a. a. O., Seite 53.

14) Aus: Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht, 1928, Nr. 11, Seite 501.

Während sich der D. H. V. [15]) und die ihm nahestehenden kleineren Verbände, sowie merkwürdigeweise auch der Butab. [16]) mit aller Entschiedenheit schon seit langer Zeit für deren Einführung einsetzen, vertreten der G. D. A. [17]) und Z. D. A. [18]) die entgegengesetzte Meinung. Die Gehilfenprüfung am Ende der Lehrzeit ist wie die nach Fähigkeit und Eignung getätigte Berufsberatung zu deren Beginn ein Mittel der Berufsauslese und damit der Arbeitsmarktpolitik, das den Zustrom ungeeigneter Kräfte hemmen und den Berufsnachwuchs vor andauernder Übersetzung bewahren soll. Es kann gar kein Zweifel sein, eine gut durchgeführte Berufsberatung vor dem Eintritt in die Lehre ist auf jeden Fall viel bedeutungsvoller als eine Gehilfenprüfung nach vollendeter Lehrzeit. Deshalb ist aber noch lange nicht erwiesen, daß, vor allen Dingen unter den obwaltenden Verhältnissen, bei geringer Auswertung der Berufsberatung, die Gehilfenprüfung als Mittel der Berufsauslese nicht in Frage kommt. Selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, daß sich der Ausgestaltung der Prüfung große Schwierigkeiten entgegenstellen und daß diese selbst bei bestem Willen der Prüfer von unzähligen Zufälligkeiten abhängen und kein vollwertiges Urteil über das praktische Können der Lehrlinge zulassen wird, ist sie dennoch ein geeigneteres Mittel, dem Lehrling die geringen Berufsaussichten darzutun als die baldige Entlassung und die vielleich folgende langfristige Erwerbslosigkeit. Zweifellos würden die Prüfungen den Eifer und Fleiß der Lehrlinge sehr anspornen können und auch den Lehrherrn zu erhöhter Vorsorge für einen ordnungsmäßigen Ausbildungsgang anhalten; damit wäre den Interessen des Nachwuchses und des ganzen Berufsstandes gedient. Prüfungsstellen wären geeigneter Weise durch die Industrie- und Handelskammern zu errichten. Einzelne Kammern, wie z. B. Berlin, Stuttgart, Sonneberg, Elbing, Görlitz, Oppeln, Schopfheim haben die Errichtung von Prüfungsämtern bereits vorgenommen; ablehnend äußern sich u. a. die Handelskammern Hamburg, Bremen, Kassel, Elberfeld-Barmen, Königsberg. Nach dem Entwurf des Berufsausbildungsgesetzes [19]) sollen die gesetzlichen Berufsvertretungen berechtigt sein und durch Anordnung der Obersten Landesbehörde verpflichtet werden können, für Berufe und Berufszweige Gesellen-(Gehilfen) Prüfungen zu veranstalten. Die Gehilfenprüfung ist sicherlich kein Allheilmittel; bei

15) K. Bott: a. a. O., Seite 7 ff. und 19 ff.
16) Deutsche Technikerzeitung, 1926, Nr. 26, S. 337.
17) G. D. A.-Schrift Nr. 38, 1927: Kaufmännische Gehilfenprüfungen?
18) Vgl. „Der freie Angestellte", 1924, Nr. 24, S. 143.
19) Vgl. § 42 des Entwurfes im 39. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt.

einer gut durchgebildeten Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung ist es gewiß angebracht, auf ihre Einführung wegen der fraglichen praktischen Eignung zu verzichten; als Ergänzung einer mangelhaften Berufsberatung verdient sie freilich jedwede Beachtung.

Eine weit größere Wertsteigerung erhält die Berufsauslese durch die Festsetzung von Lehrlingshöchstzahlen. Bei aller Abneigung gegen unnötige Eingriffe des Staates in die Bezirke der Wirtschaft ist diese Maßnahme vornehmlich dazu geeignet, der Übersetzung des Nachwuchses und der vielfach mangelhaften beruflichen Ausbildung der Lehrlinge entgegenzuwirken. [20]) An früherer Stelle [21]) wurde schon darauf hingewiesen, daß bereits landesrechtliche Regelungen in dieser Hinsicht vorgenommen wurden. Nach dem Entwurf des Berufsausbildungsgesetzes [22]) soll der Reichsregierung mit Zustimmung des Reichsrates das Recht zustehen, Anordnungen über die Höchstzahl von Jugendlichen zu erlassen, die in den einzelnen Betrieben bestimmter Berufe und Berufsgruppen beschäftigt werden dürfen; damit würde im Wesentlichen der bisherige Rechtszustand erhalten bleiben, der der Reichsregierung bzw. den Länderregierungen auf Grund der §§ 128 II und 139 I der R. G. O. ein Festsetzungsrecht im Wege der Verordnung gewährt. Neben der gesetzlichen Regelung spielt die tarifvertragliche Vereinbarung eine große Rolle; denn zweifellos sind gerade diese dazu geeignet, den eigenartigen Belangen und Bedürfnissen der einzelnen Berufs- und Geschäftszweige weitgehend Rechnung zu tragen und die Gefahr einer Schematisierung abzuwenden. Gesetzesbestimmungen sollten zweckmäßiger Weise auf Rahmenvorschriften beschränkt bleiben, innerhalb deren der tarifvertraglichen Regelung ein möglichst weiter Spielraum zu gewähren ist; sie müßten bei verschärften Bedingungen überall dort ohne weiteres Gesetzeskraft haben, wo tarifvertragliche Vereinbarungen nicht getroffen worden sind. Auf diesem Wege würde auf die Tarifsvertragsparteien ein angebrachter Druck zur Regelung der Materie ausgeübt werden können. Bei der Festsetzung der Lehrlingsskalen bilden die Größe des Betriebes und die Anzahl der beschäftigten Personen bzw. Angestellten geeignete Anhalte. Die genaue Festlegung der Höchstzahlen hat die Eigenart der Gewerbezweige aber auch die Arbeitsmarktverhältnisse des Nachwuchses zu berücksichtigen.

20) Vgl. auch Wagner in „Arbeit und Beruf", 1926, Nr. 19, Seite 576.
21) Vgl. Seite 51/52.
22) Vgl. 39. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt.

c. Die theoretische Berufsausbildung.

Neben der praktischen Lehre kann vor allem auch die theoretische Berufsausbildung die Arbeitskraft der Angestellten qualifizieren. Mit der Forderung nach dem theoretischen Berufsausbildungswesen stärkt man gleichzeitig die Arbeitsmarktposition der Angestellten. Während Berusberatung und die Festsetzung von Lehrlingshöchstzahlen präventiv den Zustrom zu den Angestelltenberufen reinigen und eindämmen und so in erster Linie dem gesamten Berufsstand dienen, gibt die praktische und theoretische Lehre dem einzelnen Angestellten gleichsam das Rüstzeug nicht nur zur Ausübung, sondern gleichzeitig auch zur Verteidigung seines Berufes. An einer früheren Stelle unserer Abhandlung kamen wir zu der Feststellung, daß sich die Struktur der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten nicht nur nach der quantitativen Seite, sondern auch nach der qualitativen namentlich unter dem Einfluß der Rationalisierungsbestrebungen geändert hat. Die Anforderungen werden bei der Besetzung von vakanten Stellen in einem Maße hochgeschraubt, daß selbst bei dem ungeheuer großen Angebot die Nachfrage oft nicht befriedigt werden konnte. So herrscht auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten ein scharf ausgeprägtes Ausleseprinzip, dem von arbeitsmarktpolitischer Seite als Gegenmaßnahme nur das Prinzip der gesteigerten Berufstüchtigung entgegen gestellt werden kann. Unter Wahrung fundamentaler Grundsätze bildender und erzieherischer Natur muß sich gleichwohl die theoretische Berufsausbildung in weitem Ausmaße den besonderen Belangen und Bedürfnissen des Arbeitsmarktes anpassen. Die Rationalisierung brachte eine Wandlung der Arbeitskraftnachfrage; diese gilt in erster Linie den Spezialkräften mit ausgezeichneten Fach- und Branchekenntnissen. Daraus wird eine Forderung an das Berufsschulwesen leicht ableitbar: Stärkere Beachtung und Betonung der Fachausbildung. Darunter darf die allgemeine Ausbildung des jungen Berufsanwärters nicht leiden; denn je enger das Kenntnis- und Ausbildungsgebiet, desto geringer sind die Aussichten auf Wiedereinstellung für den arbeitslosen Angestellten[23]); und die Ursache der Arbeitslosigkeit kann ganz außerhalb der persönlichen Einflußsphäre liegen, so Konkurs, Betriebseinschränkung, Konzernierung und ähnl. Die theoretische Ausbildung wird meist in drei Lehrgängen gewährt. Wie leicht wäre da eine Lehrmethode zu schaffen, die in den ersten beiden

23) Vgl. G. D. A. — Jahresbericht 1926, Seite 207.

Jahren auf möglichst breiter Grundlage eine allgemeine Berufsausbildung zum Ziele hat und im letzten Jahre nach Eignung und Neigung den einzelnen in Fachgruppen zum Spezialisten heranbildet. Damit wäre auch die Gefahr der Fachschule beseitigt, die R. Wiedwald[24]) darin sieht, daß die Fachschulen dem Lehrling den späteren Übertritt von einer Branche zur anderen innerhalb seines gesamten Berufsgebietes nehmen. Die Forderung nach Ausbildung von Spezialkräften darf keineswegs eine einseitige Vorbildung auslösen. Die allgemeine Berufsausbildung ist sozusagen Voraussetzung und Vorbedingung jeder Spezialisation. Die Synthese der allgemeinen und fachlich spezialisierten Berufsausbildung mit zeitlich verändert starker Ausprägung dürfte den Forderungen der Nachfrage und Arbeitsmarktpolitik am meisten entsprechen. Eine besondere Gefahr für die gesunde theoretische Berufsausbildung scheinen die privaten Handelsschulen zu sein. Hierüber berichtet die Regierungsdenkschrift[25]): „Die kaufmännischen Abteilungen der öffentlichen Arbeitsnachweise und die Berufsberatungsstellen führen fortgesetzt über die privaten Handelsschulen Klage. . . . Durch wahllose Aufnahme von Schülern wird eine verständige Berufsauslese durch die Berufsämter unmöglich gemacht. Der Arbeitsmarkt für kaufmännische Angestellte wird dadurch mit völlig ungeeigneten Kräften belastet, die in vielen Fällen gänzlich versagen und die Erwerbslosenfürsorge dauernd belasten. . . ." Wie ungünstig die mangelhafte Ausbildung in den privaten Handelsschulen auf die späteren Berufsmöglichkeiten einwirkt, zeigt das Ergebnis einer Statistik der weiblichen kaufmännischen Abteilung des Arbeitsnachweises Berlin. Bei 100 in öffentlichen Handelsschulen ausgebildeten Angestellten wurden ermittelt: Stellenwechsel: 210 Fälle, Arbeitslosigkeit insgesamt 24 Jahre, im Durchschnitt 2,5 Monate, Bezug von Erwerbslosenunterstützung: 41 Fälle. Bei 100 in privaten Handelsschulen vorgebildeten Angestellten wurden ermittelt: Stellenwechsel: 584 Fälle, Arbeitslosigkeit insgesamt 70 Jahre, im Durchschnitt 7,5 Monate, Bezug von Erwerbslosenunterstützung: 101 Fälle Dies Ergebnis hann nicht so sehr in Verwunderung versetzen, wenn man überlegt, daß nicht nur die Aufnahme in private Handelsschulen sehr weitherzig gehandhabt wird, sondern auch die Lehrgänge im allgemeinen nur sehr kurze Dauer haben. Der G. D. A. fordert in seinen Richtlinien zum beruflichen Schulwesen[26]), daß die Berufs-

24) Vgl. R. Wiedwald: a. a. O. Seite 83.

25) Über die Lage der älteren Angestellten S. 53, Anlage 20.

26) Vgl. G. D. A. — Jahresbericht 1926, S. 215.

schule die Grundlage der theoretischen Ausbildung sein solle. Die Richtlinien geben der Berufsschule gegenüber der Handels-Vor- und Vollschule den Vorzug, da das Ineinandergreifen von praktischer Lehre und theoretischem Unterricht die bessere Ausbildungsform darstellt. Die Errichtung von Privathandelsschulen wollen sie eingeschränkt wissen. Für das technische Schulwesen werden reine Industriefachschulen abgelehnt, „da die Gefahr der einseitigen Ausbildung naheliegt, oder den Schülern in späteren Jahren die Umstellung auf andere Industriezweige erschwert, vielfach gänzlich unmöglich gemacht wird." U. E. wird auch die technische Berufsausbildung neben einer guten Allgemeinbildung eine Spezialisation begünstigen müssen. Eine Erhebung des G. D. A. über das Unterrichtsausmaß brachte das Ergebnis [27]), daß von den 991 im Reich bestehenden kaufmännischen Berufsschulen 71,7 % einen weniger als neunstündigen Wochenunterricht pflegten. Es ist leicht zu erkennen, wie enge Grenzen der Berufsausbildung in diesen so sehr knapp bemessenen Stunden gezogen sind; eine Erweiterung des Wochenplans scheint daher unbedingt von Nöten.

Der Abschlußprüfung an der Berufsschule kommt nur dann eine besondere Bedeutung zu, wenn beim Nichtbestehen derselben die Besuchspflicht verlängert werden kann. Die Ersetzung der Gehilfenprüfung durch die Abschlußprüfung der Berufsschule ist nur dann gut zu heißen, wenn der Prüfungsausschuß sich paritätisch aus Theoretikern und Praktikern zusammensetzt. Zusammenfassend muß gesagt werden, daß zweifellos von allen Präventivmaßnahmen die der Berufauslese vor Eintritt in die Lehre die weitaus größte Bedeutung hat. Und es ist nur zu bedauern, daß „die Auslesemöglichkeiten vor der Lehre nur äußerst selten und auch sehr mangelhaft benutzt werden." [28]) Zur Erschöpfung dieser Möglichkeiten schlägt der G. D. A. [28]) die Bildung paritätischer Ausschüsse unter Leitung der Handelskammern aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft, der Handels- und Berufsschulen und der Berufsämter bezw. Beratungsstellen vor, die einen Weg sachlicher und gerechter Auslese für die Jugendlichen finden, und die Durchführung der Gesamtmaßnahmen organisieren sollen. Dieser Vorschlag ist aller Beachtung wert; seine Befolgung würde gewiß das Problem der Berufsauslese wesentlich erleichtern und über ihre praktische Durchführbarkeit mehr Klarheit verschaffen.

27) Vgl. G. D. A. — Jahresbericht 1928, S. 86.

28) Vgl. G. D. A. — Jahresbericht 1928, S. 89. Weiter H. Jülich: Öffentlicher Arbeitsnachweis und Wirtschaft, Stuttgart 1927, S. 23.

2. Repressivmaßnahmen.

Die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten erfordert wegen der außerordentlichen Struktur der Arbeitslosigkeit — außerordentlich, weil sie nicht durch den normalen Wirtschaftsablauf, sondern durch außergewöhnliche Verhältnisse und Wandlungen bedingt ist — Repressivmaßnahmen, die weniger vorbeugenden Charakters dazu angetan sind, den bereits stellenlosen Angestellten zu helfen.

a. Der Ausbau der Angestelltenvermittlung.

Solchen Repressivcharakter trägt auch die Arbeitsvermittlung, die eine Organisation der Arbeit und eine möglichst vollkommene Befriedigung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zum Ziele hat. Soweit ein Vergleich zwischen Ware und Arbeit überhaupt zulässig ist, könnte man ihr eine Handelsfunktion, vielleicht die eines Maklers oder Agenten, zusprechen. Die Unübersichtlichkeit des Arbeitsmarktes für den einzelnen, namentlich die häufige Unauffindbarkeit der Arbeit drängen zur Organisation der Arbeitsvermittlung. Tätigkeitsfeld und Wirkungskreis der Arbeitsvermittlung sind begrenzt durch die Vermittlungsmöglichkeit. Die Vermittlungsmöglichkeit ist wechselseitig abhängig vom Vorhandensein von Angebot und Nachfrage. Ihre größte Bedeutung für die Regulierung des Arbeitsmarktes erlangt die Arbeitsvermittlung, wenn Angebot und Nachfrage beiderseits in großem Ausmaße auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Dagegen verliert sie an Bedeutung, wenn die Vermittlungschancen am geringsten sind. Und das wird in erster Linie bei einseitig herrschendem Arbeitsmangel der Fall sein. Der Wert der Arbeitsvermittlung sinkt und steigt also mit dem Grad der Vermittlungsmöglichkeit. Welche Bedeutung kommt unter diesem Gesichtspunkt der Angestelltenvermittlung als einer Abhilfemaßnahme gegen die gegenwärtige Arbeitslosigkeit zu? Wir kamen zu der Erkenntnis, daß auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten ein chronisches Überangebot von Arbeitskräften besteht, dem ein „qualifizierter" Arbeitsmangel gegenüber steht; „qualifiziert" deswegen, weil der Arbeitsmangel eher steigende als fallende Tendenz hat und weil die effektiv noch vorhandene Nachfrage qualitative Veränderungen erfahren hat, die nicht nur die Vermittlungstätigkeit komplizieren, sondern auch für einen großen Teil des Angebots die Vermittlungsmöglichkeit beinahe ausschließen. Somit kann man sich von der Arbeitsvermittlung

für eine baldmögliche Abhilfe der gegenwärtigen Not der stellenlosen Angestellten nicht so sehr viel versprechen, da ihre Erfolgs- und Wirkungschance durch die geringe Vermittlungsmöglichkeit namentlich auch der langfristig Stellenlosen zu sehr eingeengt ist. Damit ist die zentrale Stellung, welche die Arbeitsvermittlung in der Arbeitsmarktpolitik einzunehmen pflegt, durchaus nicht erschüttert; lediglich zur Abstellung der gegenwärtigen „außerordentlichen" Notlage auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten scheint sie keine spezielle Eignung zu haben. Die Angestelltenvermittlung, ein Zweig der allgemeinen Arbeitsvermittlung, gelangt dann wieder zu erhöhter Bedeutung, wenn der Arbeitsmarkt von seiner „außerordentlichen" Belastung befreit ist und durch Berufsauslese und verbesserte Berufsausbildung ein regulierter Zustrom zum Beruf garantiert ist. Wenn wir jedoch einmal von der gegenwärtigen Situation ein wenig absehen, so kommt der Angestelltenvermittlung vor allem deswegen erhöhte Bedeutung zu, weil sie mit ihrer Zielsetzung, den Arbeitslosen wieder Arbeit zu verschaffen, gleichzeitig der Volkswirtschaft und dem Einzelnen wertvolle Dienste leistet. Bei der Organisation der Arbeitsvermittlung räumte man seit einiger Zeit der Vermittlung für Angestellte eine Sonderstellung ein. Nach dem Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. 7. 1927 ist nach § 28 für das Reichsamt die Bildung einer Angestelltenabteilung vorgeschrieben für die Landesarbeitsämter und Arbeitsämter schlechthin ist deren Einrichtung gesetzlich nach Bedarf freigestellt. Nach Schnaas[29]) gab es im Jahre 1927 114 Angestelltenabteilungen öffentlicher Arbeitsnachweise und 39 Arbeitsnachweise der Angestelltenorganisationen. Neben der öffentlichen ist auch durch die Neuorganisation des Gesetzes von 1927 die nicht gewerbsmäßige private Arbeitsvermittlung erhalten geblieben; zweifellos ein Anerkenntnis der berechtigten Sonderstellung der Verbandsvermittlung und auch ihrer Vorzüge, die namentlich in ihrer scharf individualisierenden Arbeitsmethode und durch den Konkurrenzansporn für die öffentlichen Nachweise gegeben sind. Insofern allerdings durch das Nebeneinander der beiden Vermittlungsinstitutionen die rationelle Arbeitsvermittlung gefährdet werden kann, wäre die Eingliederung der Verbandsvermittlung in die öffentliche Arbeitsmarktorganisation unbedingt erforderlich. H. Schnaas[30]) bezeichnet das Bestehen der Verbandsnachweise innerhalb der Angestellten-Arbeitsnachweis-

29) Vgl. H. Schnaas, a. a. O., S. 77.

30) Vgl. H. Schnaas, a. a. O., S. 158.

Organisation grundsätzlich zur Zeit für die Weiterentwicklung der Angestelltenvermittlung als durchaus förderlich. Und tatsächlich gibt der Erfolg der berufsverbandlichen Vermittlung in keiner Beziehung Anlaß dazu, die unbedingte Monopolisierung und Zentralisation des Angestelltenvermittlungswesens im öffentlichen Arbeitsnachweis zu propagieren, wie dies die freigewerkschaftlich orientierten Angestelltenorganisationen tun, während die übrigen Verbände, vor allem der D. H. V., für die Erhaltung der berufsverbandlichen Vermittlung sind.

Wichtiger als der Streit um Verbands- und öffentlichen Arbeitsnachweis ist gewiß die Arbeit an der Ausgestaltung und Organisation der bestehenden Angestelltenvermittlungsinstitution. Die Angestelltenvermittlung hat eine wirtschaftliche und eine soziale Funktion. Als „Organ der Wirtschaft" liegt ihr die Aufgabe ob, die Vermittlung unter ökonomischen Gesichtspunkten zu tätigen, d. h. den richtigen Mann an die richtige Stelle zu bringen.[31]) Als „soziale Institution" hat sie zur Förderung des sozialen Friedens beizutragen; in Erfüllung ihrer sozialen Funktion muß sie sich stets ihrer hohen Aufgabe bewußt bleiben, dem Menschen zu helfen; nicht der Vermittlung irgend einer Ware soll sie ihre unermüdliche Arbeitskraft widmen, sondern der Betätigungsmöglichkeit eines schaffenswilligen- und -freudigen Menschen: „Die Arbeit ist mit der Person des Verkäufers eng verbunden, sie ist ein Ausfluß der menschlichen Persönlichkeit."[32]) Die organische Verbindung der wirtschaftlichen und sozialen Funktion der Vermittlungsinstitute erfordert neben der Berücksichtigung der sozialen Verhältnisse vor allem eine weitestgehende individuelle Behandlung der arbeitsuchenden Angestellten. Jülich[33]) fordert mit Recht, „einen Arbeitsnachweis, der seinem Arbeitsvermittler nicht die Zeit läßt, sich die für eine individuelle Vermittlung erforderlichen Unterlagen zu beschaffen, darf es gar nicht mehr geben." Eine schablonenhaft schematische Behandlung aller Arbeitsuchenden ist aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen einfach schlechthin unzuträglich. Mit Rücksicht auf den sozialen Gehalt der Institution ist neben einer möglichst eingehenden wirtschaftlichen auch die soziale Schulung des Arbeitsvermittlers bedeutungsvoll. Insbesondere gilt es für den Arbeitsvermittler auch, bei den Unternehmern an Achtung zu gewinnen, indem er durch dauernde Fühlungnahme mit der Wirtschaft über ihre Bedürfnisse und Anforderungen sich ein Bild machen

31) Dies Prinzip ist grundsätzlich im Gesetz über Arbeitsvermittlung und A. L. V. v. 16. 7. 1927 in den §§ 58 und 64 anerkannt.

32) Vgl. Syrop im 38. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt.

33) Vgl. H. Jülich: a. a. O., S. 17.

und eine rationelle Befriedigung der Nachfrage herbeiführen kann. Zur Erreichung eines möglichst großen Erfolges der Angestelltenvermittlung ist eine möglichst weite Anpassung der Forderungen und Wünsche der Wirtschaft und des Nachweises notwendig. Die Aufgabe des Angestelltenvermittlers darf auf keinen Fall etwa mit der Notiz der offenen und besetzten Stellen erfüllt sein; er hat vielmehr die größtmögliche Befriedigung der Wirtschaft und des einzelnen Arbeitsuchenden anzustreben, indem er die Anforderungen der Wirtschaft weitmöglichst zu erfüllen und bei den einzelnen Arbeitsuchenden einen Ausgleich zwischen Beschaffenheit des Angebots und der Nachfrage herbeizuführen versucht. Damit erst wäre eine sinnvolle Gestaltung der Angestelltenvermittlung wie des Nachweiswesens überhaupt erreicht, die aber auch gleichzeitig die enge Verbundenheit des Arbeitsnachweises, des öffentlichen und berufsverbandlichen mit den Bestrebungen nach Berufsauslese und nachträglicher Regulierung des Angebotes durch Fortbildung und Umschulung dartut.

b. Die Um- und Nachschulung.

Eine der ältesten Forderungen nach einer umgehenden Arbeitsmarktregulierung ist die der Umschulung arbeitsloser Arbeitskräfte, sie will den Arbeitslosen so schnell als möglich wieder einer regelrechten Beschäftigung zuführen. Dieser Maßnahme gebührt bei der augenblicklichen Marktkonstellation für die Angestellten besondere Beachtung. Ein großer Teil der arbeitslosen Angestellten kann den veränderten Anforderungen der Wirtschaft nicht Genüge leisten, einem anderen Teil mangelt überhaupt die Angestelltenqualifikation, da er dem Berufe seiner Leistungsfähigkeit nach nur in der Kriegs- und Inflationszeit zuströmen konnte [34]); ihre Vermittlung im Angestelltenberufe ist so weit wie unmöglich. Eine Umschulung dieser Arbeitskräfte würde dem Einzelnen ein neues Arbeitsfeld erschließen und den Arbeitsmarkt der Angestellten namentlich von langfristig arbeitslosen Angestellten entlasten. Die Umschulung kommt dabei vornehmlich für noch jüngere Arbeitskräfte in Frage.[35]) Die Umschulung erfolgt durch planmäßige Übermittlung von Kenntnissen aus einem neuen Berufsgebiete. Im wesentlichen müssen für die Umschulung stellenloser Angestellter zwei Voraussetzungen gegeben sein; zunächst die Umschulungsmöglichkeit, d. h. Mangel an Arbeitskräften in anderen Berufszweigen, und die Fähigkeit und Eignung des Angestellten zur Ausübung des anderen Berufes. Eine Umschulung kann auf die freiwillige Entschließung des stellenlosen Angestellten erfolgen; es kann aber auch von seiten des Arbeitsnachweises ein gewisser Druck ausgeübt werden, wenn einwandfrei erwiesen ist, daß die geringe berufliche Qualifikation die Unterbringungsmöglichkeit ausschließt, und die notwendigen Voraussetzungen für die Umschulung erfüllt sind, wenngleich ein direkter Zwang zum Berufswechsel nach herrschender Auffassung ein unerlaubter Eingriff in das ureigene Gebiet der freien Persönlichkeitsrechte darstellen kann. In der Praxis sind die Versuche der Umschulung des öfteren geglückt und haben manchem Angestellten, der ohne Arbeit war, zu der ersehnten Betätigungsmöglichkeit verholfen. So konnten in Frankfurt/Main im ersten Vierteljahr 1927 136 kaufmännische Angestellte umgeschult, im ganzen Jahre 1927 700 kaufmännische Angestellte zur Post- und Straßenbahn vermittelt werden.[36]) Soweit überhaupt der Übergang zu berufsfremder Arbeit ermöglicht werden konnte, traf dies doch meist nur für eine Umschulung innerhalb des Angestelltenberufes oder doch in verwandte Berufe zu. Die Regierungsdenkschrift [37]) berichtet, daß die Fachabteilung für kaufmännische und technische Angestellte bei dem öffentlichen Arbeitsnachweis in Chemnitz mit gutem Erfolg eine größere Anzahl erwerbsloser Angestellter in der dortigen höheren Fachschule der Textilindustrie zu Facharbeitern für die Textilindustrie auf Grund von Art. 8 der Verordnung über Erwerbslosenfürsorge vom 16. 2. 1924 umgeschult habe. Die Umschulung in fremde, aber aufnahmefähige Berufe muß für den stellenlosen Angestellten risikofrei und ohne jede finanzielle Belastung erfolgen können. Trotz der mannigfachen, leicht erkenntlichen Schwierigkeiten, die sich den Umschulungsmaßnahmen entgegenstellen werden, sind sie als geeignete Mittel zur Entlastung des übersetzten Angestelltenberufes anzusehen. Die Initiative liegt bei dem Arbeitsnachweis, von dessen planmäßiger Untersuchung der Möglichkeiten, Vor- und Nachteile der Umschulung der Erfolg abhängen wird. An Vorschlägen fehlt es nicht, insbesondere wurde auch unter Berücksichtigung des sich in 3 bis 4 Jahren auswirkenden Geburtenausfalls auf die Ausbildung geeigneter stellenloser Angestellter zu Baufacharbeitern und Handwerkern hingewiesen.[38])

34) Vgl. Regierungsdenkschrift, S. 22.
35) Vgl. „Der öffentliche Arbeitsnachweis", 5. Jahrgg. Nr. 3/4 b, Sp. 125.

36) Vgl. Jahresbericht des Arbeitsnachweises Frankfurt/Main. 1927.
37) Vgl. Regierungsdenkschrift, S. 56. Anlage 23.
38) Vgl. z. B. Völckers und Liebau in „Arbeit und Beruf". 1927. S. 101 ff. und S. 111 ff.

Während die Umschulungsmaßnahmen für den stellenlosen Angestellten eine Veränderung der Arbeitsmarktposition durch den Berufswechsel bezwecken, wollen die Maßnahmen zu seiner Berufsertüchtigung eine Stärkung seiner Arbeitsmarktposition durch die Berufsfortbildung erreichen. Die Berufsfortbildung hat als Hilfsmaßnahme für die gegenwärtig stellenlosen Angestellten hohen Wert, weil ein großer Teil von ihnen bei mangelnder beruflicher Qualifikation infolge Unkenntnis der neuzeitlichen Arbeitstechnik auf eine Wiedereinstellung nur geringe Hoffnung haben kann. Deswegen tut ihnen die Fortbildung und dauernde Nachschulung so bitter not, die ihnen durch Erhaltung und Steigerung ihrer Arbeitsqualifikation die Möglichkeit bietet, leichter und schneller als bisher wieder in Stellung zu kommen. Die kompetenten Instanzen und Organisationen für die Bewerkstelligung und Durchführung der Nachschulung sind die öffentlichen Arbeitsnachweise und die Angestellten-Berufsverbände. Die öffentlichen Arbeitsnachweise berichten fortlaufend im Arbeitsmarktanzeiger [39]) über Einrichtung und Erfolg von Lehrgängen für stellenlose Angestellte, die zweifellos erkennen lassen, wie sehr diese Maßnahmen von ihnen geschätzt werden und in welchem Ausmaße das Interesse der stellenlosen Angestellten selbst an der Steigerung ihrer Leistungsfähigkeit zunimmt. Bei der Ausgestaltung der Fortbildungskurse ist eine Anpassung an die Bedürfnisse und Anforderungen der Nachfrage weitgehendst zu berücksichtigen. Bei manchen stellenlosen Angestellten erfordert die Teilnahme an den Fortbildungskursen eine vollkommene Neuorientierung, eine Umstellung gemäß den Erfordernissen der modernen Arbeitstechnik und der rationalisierten Arbeitsorganisation. In Erkenntnis der Notwendigkeit beruflicher Fortbildung haben neben den öffentlichen Arbeitsnachweisen namentlich auch die entsprechenden Einrichtungen der Berufsverbände wertvolle Arbeit geleistet. Durch die Jahresberichte der einzelnen Organisationen kann man sich über Eigenart und Erfolg der berufsverbandlich geförderten Fortbildung ein gutes Bild machen. Neben den allgemeinen grundlegenden Unterrichtskursen haben sich im Laufe der Entwicklung im stärkeren Maße auch spezielle Fachkurse durchgesetzt, bei denen den Anforderungen der Wirtschaft und den Wünschen der einzelnen Teilnehmer mehr Rechnung getragen werden kann. So führte z. B. der D. H. V. im Rahmen seiner

39) Vgl. Reichsarbeitsmarktanzeiger, Beilage „Die Arbeitsmarktlage für Angestellte".

Fortbildungsarbeit eine Gliederung des kaufmännischen Unterrichtsstoffes in 36 Lehrgängen durch. [40]) Über den Umfang der Fortbildungsarbeit einschließlich der Stellenlosen-Kurse der beiden größten Angestelltenverbände, des D. H. V. und G. D. A., gibt folgende Tabelle Auskunft [41]):

D. H. V. [42])

	1925		1926		1927		1928	
	Anzahl	Teilnehmer	Anzahl	Teilnehmer	Anzahl	Teilnehmer	Anzahl	Teilnehmer
Unterrichtskurse	1137	18848	1492	24241	1747	28481	1874	32142
Vorträge	564	42628	1246	58529	1629	70199	1546	67624

G. D. A. [42])

Unterrichtskurse	409	8613	711	11597	443	12487	514	9189
Vorträge	610	30617	145	5336			836	48718

Ohne einen Rückschluß auf Wert und Erfolg der einzelnen Bildungsinstitute zu gestatten, zeigt die beträchtliche Anzahl der Kurse und Teilnehmer, wie sehr die Fortbildung von den Verbänden und ihren Mitgliedern geschätzt wird. Für die stellenlosen Angestellten bietet sich mit der Fortbildungsmöglichkeit die Chance, ihre Arbeitsmarktposition durch intensive Nachschulung zu verbessern.

3. Unterstützungsfürsorge.

Die bisher behandelten Repressivmaßnahmen trugen im engeren Sinne arbeitsmarktpolitischen Charakter, sie wollten die Angestellten wieder einer Beschäftigung zuführen, indem

40) Vgl. D. H. V.-Rechenschaftsbericht 1928, S. 157.

41) Zusammengestellt nach: D. H. V.-Rechenschaftsbericht 1925, S. 142, 1926, S. 183, 1928, S. 156; G. D. A. Jahresbericht 1925, S. 108, 1926, S. 208, 1927, S. 292, 1928, S. 90.

42) Soweit Meldung gemacht wurde.

sie einen besseren Ausgleich von Angebot und Nachfrage und gleichzeitg eine höhere Qualifikation des Angebotes bezweckten. Und es ist leicht zu erkennen, daß die Arbeitsmarktpolitik ihren Schwerpunkt immer in den Maßnahmen zu suchen hat, welche die Arbeitslosigkeit verhindern und die einmal eingetretene möglichst bald beseitigen. Dieses Zeil verfolgen die Präventiv- und Repressivmaßnahmen. Ihre Wirksamkeit ist begrenzt, wenn trotz der Präventivmaßnahmen Arbeitslosigkeit in größerem Ausmaße besteht und die Repressivmaßnahmen nur jener Arbeitslosigkeit zu steuern vermögen, die dadurch entsteht, daß Angebot und Nachfrage sich nicht in entsprechender Weise begegnen. Vermittlungsunmöglichkeit infolge Arbeitsmangels und einer Reihe anderer wichtiger Umstände und besonderer Verhältnisse, wie sie für die stellenlosen Angestellten zum guten Teil gegenwärtig gegeben sind, und auch die langfristige Arbeitslosigkeit erfordern Maßnahmen gegen die Not der Arbeitslosigkeit in Form der unterstützenden Fürsorge. Ganz recht sagt Schanz [43]): „Wir unterstützen Kranke, Verunglückte, Invaliden und altersschwache Personen, weil sie nicht arbeiten können, hier ist die Unterstützung eine allgemeine gesellschaftliche Pflicht. Die Arbeitslosen können arbeiten und hier hätte die Unterstützung erst dann einen Sinn, wenn ihnen sonst keine Arbeitsgelegenheit zu ermöglichen ist."

Nach dem gegenwärtigen Status erfolgt die Unterstützung der arbeitslosen Angestellten im Wege der Arbeitslosenversicherung auf Grund des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 17. 7. 1927 (Neufassung: 12. 10. 1929). Mit diesem Gesetz hat die Unterstützungsfürsorge für Arbeitslose vorwiegend einen Versicherungscharakter erhalten. Die so geschaffene Arbeitslosenversicherung sucht in gleicher Weise Arbeiter und Angestellte vor der furchtbaren (primär-materiellen) Not der Arbeitslosigkeit zu schützen. Das Beitragssystem des Gesetzes basiert auf der Beitragspflicht der Versicherten und ihrer Arbeitgeber. Irgendeine bervorrechtigte oder benachteiligte Behandlung der Angestellten gegenüber dem übrigen Versicherten-Kreis sieht das Gesetz nicht vor. In unserer Untersuchung über die besonderen Kriterien der Angestellten-Arbeitslosigkeit konstatierten wir vor allem hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit eine für die Angestellten ungünstigere Situation als sie bei dem Großteil der Arbeiter gegeben ist.

43) Vgl. G. v. Schanz: Zur Frage der Arbeitslosigkeit, S. 194.

a. Verlängerung der Unterstützungsfristen.

Aus dieser Konstellation des Arbeitsmarktes der Angestellten muß notwendigerweise auch eine Sonderstellung in der Versicherung bezw. Krisenfürsorge folgen. Für breite Schichten der stellenlosen Angestellten waren wir sogar versucht, von „beruflicher" Arbeitslosigkeit zu sprechen. Letzten Endes waren es Faktoren ganz unpersönlicher Art, in erster Linie wirtschaftliche Vorgänge, die diese „Arbeitslosigkeit als Beruf" hervorgerufen haben, wie Strukturwandlungen und Rationalisierung. Für diese besonders ungünstigen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt der Angestellten auf Grund erschwerter Arbeitskonditionen, deren Beeinflussung zum guten Teil dem persönlichen Kräftespiel entlegen ist, ist den Betroffenen ein Äquivalent zu gewähren, dessen Kostenträger nicht mehr die berufliche Gemeinschaft, sondern die Allgemeinheit sein muß. Ein solches Äquivalent könnte sinngemäß vornehmlich in einer Verlängerung der Unterstützungsfristen für die stellenlosen Angestellten zu erblicken sein. Auf Grund des § 99 II des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung kann der Verwaltungsrat der Reichsanstalt die Höchstdauer der Arbeitslosenunterstützung bei besonders ungünstigem Arbeitsmarkt über 26 Wochen hinaus bis auf 39 Wochen ausdehnen. Diese Gesetzesbestimmung ist bereits im Winterhalbjahr 1929 den Angestellten zugute gekommen. Bei verständnisvoller Handhabung dieser Bestimmung dürfte der besonderen Lage auf dem Arbeitsmarkte der Angestellten im Rahmen der Wirkungssphäre der Arbeitslosenversicherung wohl schon bedeutsam Rechnung getragen sein. Anders verhält es sich jedoch hinsichtlich der Krisenunterstützung. Analoger Weise müßte hier wie dort eine Ausdehnung der Unterstützungsfrist Platz greifen. Gerade der Übergang von der Krisenfürsorge zur Wohlfahrtsunterstützung (sogenannte Aussteuerung) ist für den betroffenen Angestellten besonders schmerzlich. Der Gang zum Wohlfahrtsamt ist für ihn nicht nur durch erneute Kürzung seiner Bezüge, sondern auch durch Entkräftigung seines Standesbewußtseins und Lebensmutes erschwert. Deshalb sollte eine Ausdehnung der Unterstützungsfrist in der Krisenfürsorge über das bisherige Maß hinaus, bezw. die unbegrenzte Fortzahlung der Krisenunterstützung aus sozialwirtschaftlichen und psychologischen Gründen zur Linderung der großen Not der überaus hart betroffenen Angestellten erstrebenswert sein. [44]) Hinsichtlich der Bedürftigkeitsprüfung müßte

44) Der G. D. A. fordert zeitlich unbegrenzten Unterstützungsbezug durch unbegrenzte Fortzahlung der Krisenunterstützung. Vgl. hierüber G. D. A.-Zeitschrift, 1928, S. 333, 419.

gerade bei den Angestellten besonders schonungsvoll vorgegangen werden, da ihnen die Rückkehr in den Berufsstand nicht versperrt werden darf.

b) Schaffung einer besonderen Angestelltenabteilung bei der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

Grundsätzliche Bedeutung kommt einem Reformvorschlag zu, der die Institution der bisherigen Arbeitslosenversicherung in Aufbau und Auswirkung ablehnt und vollkommen andere Wege zur Versicherung der arbeislosen Angestellten einschlägt. In einer Zeit zunehmender Erkenntnis der Revisionsbedürftigkeit der deutschen Arbeitslosen-Versicherung beansprucht diese Hilfsmaßnahme erhöhtes Interesse. Der bisherige Status der Arbeitslosenversicherung zeigt eine unterschiedslose Erfassung aller Arbeitnehmer in einem Gesetz. Ganz im Gegensatz zur sozialen Schwester-Versicherung gegen Alter und Invalidität; hier folgte man dem Prinzip der beruflichen Gliederung der Sozialversicherung und gründete so die Invaliden-, Knappschafts-, und vor allem Insonderheit die Angestellten-Versicherung. Bei der Gestaltung der deutschen Arbeitslosen-Versicherung glaubte man anscheinend unter Hintansetzung früherer Erkenntnisse und praktischer Erfahrungen und ohne Beachtung der oft sehr weit differenzierten Berufsrisiken eine Solidarhaft aller Arbeitnehmer zu Grunde legen zu dürfen. Und es ist nicht gut zu übersehen, von welcher Seite die Erkenntnisquelle gespeist wurde, daß eine schlechthin uniformistische Basis die beste sei für Ausbau und Auswirkung der deutschen Arbeitslosen-Versicherung. Der Ruf nach Solidarität aller Arbeitnehmer kam und kommt heute noch in gleich betonter Stärke aus dem freigewerkschaftlichen Lager und fand in dessen politischer Vertretung eine bereite ganze Unterstützung. Und erst in jüngerer Zeit treten die beruflich bezw. standesorientierten Verbände bewußt in Opposition und Offensive gegen diese Tendenz. So wurde, zuerst vereinzelt, dann immer mehr und mehr, der Ruf unter den nichtsozialistischen Gewerkschaften nach einer beruflichen Gliederung der Arbeitslosen-Versicherung laut: nach Anerkennung der sozialpolitischen Sonderinteressen der Angestellten. [45]) Zunächst noch steht die Verfechtung des berufsständi-

45) In diesem Sinne äußern sich Schepp (G. D. A.) in „Soziale Praxis" 1929, S. 1113 und Behringer (D. H. V.) in „Soziale Praxis" 1930, S. 14.

schen Prinzips im Vordergrund der Diskussion um die Reform. Eine Berücksichtigung des sozialen und wirtschaftlichen Problems neben dem berufsständischen bringt eigentlich jedoch erst eine Klärung der Dinge und die gesamte Bestrebung einen großen Schritt vorwärts. Die Ausgestaltung jeglicher Versicherung muß mit Rücksicht auf ihren Bestand und die Funktion des ganzen Apparates vorwiegend risiko-orientiert sein. Art und Beschaffenheit des Versicherungsrisikos interessieren in gleicher Weise den Versicherer wie den Versicherungsnehmer, da die Größe des Risikos und damit die Häufigkeit des Versicherungsfalles die Beitragshöhe bestimmt. Das Versicherungsrisiko liegt bei der Arbeitslosenversicherung in der Gefahr und Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit. Wesentlich für den Versicherungsnehmer ist das Verhältnis zwischen Beitrag und Versicherungsleistung. Unter diesem Aspekt offenbart sich uns ein gänzlich verschiedenes Versicherungsrisiko von Arbeitern und Angestellten. Bei unserer früheren Betrachtung des Arbeitsmarkts der Angestellten im Vergleich zum Arbeiter-Markt [46]) konstatierten wir einwandfrei eine ganz heterogene Lagerung der beiden Arbeitsmärkte: Der Arbeitsmarkt der Arbeiter stand und steht ganz im Zeichen des Konjunktur- und Saisoneinflusses, ganz im Gegensatz zum Arbeitsmarkt der Angestellten, dessen Kennzeichnung durch eine gewisse Konstanz der Arbeitslosigkeit gegeben ist. Nun kann es keineswegs im Sinne einer gesunden Sozialversicherungsbewegung liegen, ganz heterogene Versichertenmassen in Solidarhaft zusammenzufassen. Auch die Unfallversicherung ist risikoorientiert; und nur mit der Begründung absolut gleicher Risikohöhe rechtfertigt sich die solidare Krankenversicherung (gleichwohl bei ihr jedoch Ersatzkassenversicherung zugelassen ist). Ganz eklatant drängte sich nach Errichtung der Arbeitslosenversicherung die Erkenntnis von der Brüchigkeit des Solidaritätsprinzips in der Arbeitslosenversicherung auf, als die ganz und gar ungerechtfertigte Gleichstellung der Saisonarbeiter, die ein offensichlich ganz anders geartetes erhöhtes Risiko in die Versicherung mit hineinbringen, als die übrigen Versicherungsnehmer, in der Arbeitslosenversicherung jedermann zum Bewußtsein kommen mußte; die finanzielle Kalamität gab dem Reformwillen der kompetenten Stellen bald die längst verdienten Sporen. Und doch hinterließ auch hier das Resultat der unzulänglichen Bestrebungen allzusehr den Eindruck eines politischen Kompromisses. Die unzureichende Reform wirkte sich bei der Ungust der wirtschaftlichen und winterlichen Ver-

46) Vgl. u. a. S. 15.

nältnisse 1929/30 finanziell ganz katastrophal aus. Die übermäßige Beanspruchung der Darlehenshilfe des Reiches stellte dieses selbst vor die größten Ultimo- und schlechthin Etatsorgen. Umso weniger zeigt man guten Willen zur Errichtung einer besonderen Angestellten-Abteilung innerhalb der Arbeitslosen-Versicherung. Denn im Gegensatz zur Saisonarbeiterschaft stellt die Gruppe der Angestellten ein relativ günstiges Risiko in der Arbeitslosen-Versicherung dar. Eine berufsständische und risikoorientierte Aufgliederung der Arbeitslosen-Versicherung formt folgende charakteristische Versicherungsarten:

a) Risiko der Versicherung gegen Saison-Arbeitslosigkeit: regelmäßiger Eintritt eines voraussehbaren Risikos (Arbeitslosigkeit);

b) Risiko der Versicherung gegen Angestellten-Arbeitslosigkeit: voraussehbares ungefähr gleichbleibendes Risiko (Arbeitslosigkeit);

c) Risiko der Versicherung gegen die übrige (konjunkturelle) Arbeitslosigkeit: unregelmäßiger Eintritt eines nicht in seiner Stärke voraussehbaren Risikos (Arbeitslosigkeit).

Finanzpolitische, versicherungstechnische und hinsichtlich der Saisonarbeiter auch arbeitspsychologische Gründe drängen zu einer Aufgliederung der Arbeitlosenversicherung. Die versicherungstechnische Begründung der Sonderversicherung für Angestellte ist schon mit dem Hinweis auf die verschiedenartige Risikogestaltung gegeben. Wie verhält es sich mit den finanziellen Auswirkungen? Eine Veröffentlichung des Verhältnisses von Einnahmen und Ausgaben gegliedert nach Arbeiter- und Angestelltengruppen ist bisher nicht erfolgt. Man ist daher auf Schätzungen angewiesen. Schepp stellt eine solche Schätzungsbilanz nach Art eines Voranschlags auf [47]), die nach seiner eigenen Aussage auf Grund guter Unterlagen [48]) gemacht ist. Auf der Basis des 3%igen Versicherungs-Beitrages errechnet Schepp [49]) einen Jahresüberschuß von rund 50 Millionen Mark. Ganz mit Recht zieht Schepp aus diesem so sehr günstigen Resultat seine bedeutungsvollen Folgerungen. „Damit ist der Weg gewiesen, auf dem sich durch eine Abteilung für Angestellte die Arbeitslosenversicherung und die Arbeitsvermittlung so ausgestalten lassen, daß sie der Besonderheit des Arbeitsmarktes für Angestellte und ihrer berufspolitischen Stellung entsprechen. Es sei gerade auf die Tatsachen verwiesen, die anerkanntermaßen von dem allgemeinen Arbeitsmarkt der Arbeiterschaft verschieden sind: Eine Wartezeitregelung, die dem monatlichen Gehaltszahlungstermin entspricht und bei erfolgter Vermittlung in Arbeit die Zeit bis zur ersten Gehaltszahlung in die Unterstützungsdauer einrechnet; eine Anwartsschaftsbemessung mit Rücksicht auf die üblichen langjährigen Dienstverhältnisse; eine Regelung der Arbeitslosen-Versicherung der älteren Angestellten besonders in der Bezugsdauer; Maßnahmen, zur Verhütung und Beendigung der Arbeitslosigkeit, die in der werteschaffenden Arbeitslosenfürsorge den Angestellten bisher fast nichts genutzt haben, während sie auf dem Gebiete der Berufsfortschulung ihre besondere Bedeutung für die Angestellten haben." [50]) Mit der Errichtung einer Sonderversicherung für Angestellte gegen Arbeitslosigkeit wäre auch dem Kampf mancher Angestelltenverbände, vor allem des D. H. V. [51]), um die Zulassung gewerkschaftlicher Arbeislosenkassen als Ersatzkassen im wesentlichen Ziel und Spitze genommen. Denn in der Hauptsache sind zu seiner Rechtfertigung dieselben Gründe namhaft gemacht worden, die gleichfalls für die Errichtung einer besonderen selbständigen Abteilung für Angestellte bei der Reichsanstalt in Anspruch genommen werden. Ein Nachteil der gewerkschaftlichen Arbeitslosenkassen bleibt immer damit bestehen, daß die nichtgewerkschaftlich organisierten Angestellten doch wieder in einer besonderen Abteilung erfaßt werden müßten. Dadurch leidet die Einheitlichkeit nicht nur der Versicherung, sondern auch der Arbeitsmarktpolitik, da der Träger der Versicherung zweckmäßigerweise auch der Träger der Arbeitsmarktpolitik sein muß. Denn gerade in der Verkoppelung von Arbeitsvermittlung und Arbeitslosen-Versicherung ist ein sehr großer Vorteil der Angestellten-Abteilung zu erblicken, da hierdurch den Besonderheiten der Angestelltenvermittlung, die an anderer Stelle bereits aufgewiesen wurden, weitgehend Rechnung getragen werden kann. Durch eine Zersplitterung der Träger der Arbeitsmarktpolitik, wie sie eine Einführung gewerkschaftlicher Arbeitslosenkassen notwendigerweise mit sich bringen muß, verliert diese alle Vorteile, die alle einheitlichen Aktionen der Arbeitsmarktpolitik für die gesamte Angestelltenschaft für sich haben. Solange allerdings die Errichtung einer Angestelltenabteilung bei der Reichsanstalt nicht erfolgt, noch irgendwie für absehbare Zeit gewährleistet ist, sind für den Kampf der

47) Vgl. Schepp, in „Soziale Praxis", 1929, S. 1117.

48) Schepp ist Mitglied des Verwaltungsrates der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung.

49) Schepp, a. a. O., S. 1117.

50) Schepp in „Soziale Praxis", 1929, S. 1117.

51) Vgl. Fr. Wischer in „Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht", 1929, Heft 10, S. 433 ff.

Verbände um gewerkschaftliche Arbeitslosenkassen im wesentlichen dieselben Gründe stichhaltig, die auch eine Sonderversicherung für Angestellte im Rahmen der Reichsanstalt, welche die zweifellos bessere Lösung darstellt, als gerechtfertigt erscheinen lassen. Durch den gewerkschaftlichen Kampf kann die unbedingt notwendige Organisationsreform der Reichsanstalt nur beschleunigt werden; und das ist gewiß sehr zu begrüßen.

4. Die Maßnahme der Standesverjüngung.

„Die Sozialversicherung ist eine durch soziale Notstände bedingte Einrichtung, niemals Selbstzweck." [52]) Ihr Ziel ist, wirtschaftlicher und sozialer Not zu steuern und einen angemessenen Ausgleich vorhandener Spannungsverhältnisse zu Gunsten der Versicherten im Rahmen einer Förderung des Allgemeinwohls innerhalb der gesamten volkswirtschaftlichen Wohlstandskomplexe zu suchen. Es liegt in ihrer Bestimmung, der Dynamik alles wirtschaftlichen und sozialen Lebens und Geschehens weitgehend Rechnung zu tragen, sie ist in ihren Grenzen und Formen zeitbedingt. In jüngster Zeit regte sich in allgemein bemerkter Frische und Stärke eine Streitlust um Sinn und Inhalt der deutschen Sozialversicherung überhaupt, die vor allem noch von den Sparzwangstheoretikern forciert wurden. [53]) Sie behaupten und versuchen mit Beispielen zu belegen, daß es für die Versicherten viel ersprießlicher sei, die aufgewandten Versicherungsbeiträge zur Hebung und Sicherstellung ihrer Existenz zu verwenden; der Versicherungszwang schlage sie in Ketten dauernder Abhängigkeit, beraube sie aller Erfolge persönlicher Kraftauswirkung, sie nehme ihnen jeglichen Initiativreiz für Selbsthilfe, wodurch nicht nur ihnen selbst, sondern der gesamten Volkswirtschaft große Werte verlustig gingen; schlechthin sei die heutige Sozialversicherung nicht nur der Grund für die wirtschaftliche Schwächung sozial notleidender Volksschichten, sondern auch der Boden für eine moralische und geistige Entkräftigung weiter Volkskreise. Zweifellos sind die Sparzwangstheoretiker gute Wirtschaftsanwälte der deutschen Sozialversicherten, insofern und insoweit sie die physisch und wirtschaftlich Stärksten unter ihnen vertreten. Wie aber stünde es um die wirtschaftlich Schwachen, deren Not und Schicksalsschläge die härtesten sind? Für

52) Vgl. G. Albrecht: Grundfragen der Sozialversicherung, Berlin 1929.

53) Vgl. G. Haartz: „Irrwege der deutschen Sozialpolitik und der Weg zur sozialen Freiheit", Berlin und Horneffer: „Frevel am Volk", Leipzig 1930.

sie hat der Sparzwangstheoretiker letzten Endes doch kein anderes Sozialregulativ als die Überweisung an den „lieben Vater" Staat, dessen tatkräftiger Unterstützung und Hilfe im Rahmen der Notgemeinschaft aller Staatsangehörigen jeder gewiß sein kann. Unsere bestehende Sozialversicherung findet ihre Existenzrechtfertigung in der gewiß sehr bedeutsamen Erwägung der ethischen Grundlage des Sozialversicherungsgedankens, deren Ausdruck der Verzicht des Einzelnen auf höchstmöglichen Nutzeffekt aus seinen Sozialabgaben ist, und die Erkenntnis, daß es über den Wert des Erwerbsgutes des Einzelnen hinaus höhere Werte weltanschaulicher Natur gibt. Insbesondere gilt dies für die Angestelltenversicherung. Für den physisch und geistig hochbegabten Angestellten wäre es zweifellos viel lukrativer, wenn er seine Versicherungsbeiträge im Haartz'schen Sinne verwenden würde; nur der Gedanke an seine ethische Verpflichtung zur Stützung des schwächeren Mitmenschen kann seine Beitragsleistung (sofern sie überhaupt freiwillig geleistet würde) motivieren. Trotz aller Angriffsschärfe scheint auch weiterhin der Bestand der deutschen Sozialversicherung gewährleistet. Anders steht es um ihre Ausgestaltung, ihren Inhalt und ihre Organisation. Auch die Verteidiger des Sozialversicherungsgedankens werden hier rührig und warten mit Verbesserungsvorschlägen auf. [54]) Solche können auch die Angestelltenversicherung betreffen, deren Umbau auch in dem uns besonders interessierenden arbeitsmarktpolitischen Sinne von Wert ist. In der Erwägung, daß die Festsetzung der Altersrente auf 65 Jahre den heutigen Verhältnissen, dem Wechsel in der Anschauung von Alter und Leistungsfähigkeit durchaus nicht Rechnung trägt, ging man in den kompetenten Stellen der Regierung und Politik im Frühjahr 1929 an eine Revision derselben heran, deren Resultat das Gesetz zur Änderung des Versicherungsgesetzes für Angestellte war, nach dem jeder Versicherte das Ruhegeld erhält, der das 60. Lebensjahr vollendet hat und mindestens 1 Jahr ununterbrochen arbeitslos war. Mit diesem Gesetz wurde der Schutz der älteren Angestellten angestrebt. Zweifellos kommt jedoch eine verallgemeinerte Herabsetzung der Altersgrenze (die nötigenfalls durch Beitragserhöhung erzielt werden müßte), auch den jüngeren Angestellten in weitem Ausmaße zugute. Eine Herausnahme älterer Berufsschichten aus dem beruflichen Erwerbsleben hat eine Hereinnahme jüngerer Angestelltenkreise zur notwendigen Folge. Damit könnte eine allgemeine Standesverjüngung mit Hilfe der Angestelltenversicherung erreicht werden, de-

54) Vgl. vor allem auch G. Albrecht, a. a. O.

ren Vorteile im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und den Leistungseffekt in der Wirtschaft selbst gewiß gewichtig sind, wenngleich in ihrem vielseitigen Ausmaß noch nicht abzusehen sind. Über der großen Not der älteren Angestellten vergißt man so leicht die gleichfalls eminent wichtige Hilfe für die jüngeren Notleidenden. Durch die Standesverjüngung als Auswirkung der Herabsetzung der Altersgrenze könnte für beide Berufsschichten Beachtenswertes geleistet werden. Ziel und Zweck der Herabsetzung der Altersgrenze darf eben nicht nur die frühere Pensionierungsmöglichkeit für die älteren Angestellten sein; durch die frühere Pensionierung muß für die jüngeren Stellungslosen (vor allem auch für die 35—55-jährigen) Raum geschaffen werden. Dieses doppelte Ziel ist solange durch diese Maßnahme nicht zu erreichen, als die Altersrenten den Bedachten einen vollen bezw. angebrachten Unterhalt nicht zu bieten vermögen; diesen soll und kann die Angestelltenversicherung den Pensionären nicht gewähren. Deshalb muß eine Ergänzung der Altersrente von seiten einer anderen Institution erfolgen. Nur für die Höchsteinkommens-Bezieher wird eine Pensionierung schwerlich wünschenswert zu machen sein. Die Relation zwischen dem Verlust durch Stellenaufgabe und dem Äquivalent muß möglichst günstig gestaltet sein, wenn die ganze Maßnahme von Erfolg sein soll. Diese notwendige Ergänzungs-Institution neben der Angestelltenversicherung ist (ganz abgesehen von der privaten Lebensversicherungsmöglichkeit) durch die Institution der Ersatzkasse bezw. Zuschußkasse für ältere Angestellte zu errichten, deren Zweckbestimmung auch ist, den älteren Angestellten neben der Altersrente (oder auch ohne Rücksicht auf diese) eine weitere Wirtschaftshilfe zu gewähren. Näheres über die Institution der Zuschußkasse für ältere Angestellte bleibt noch an anderer Stelle auszuführen. Die Verbindung von Angestelltenversicherung und Zuschußkasse für ältere Angestellte würde im Sinne einer Standesverjüngung zu einer besseren Gestaltung der Arbeitsmarktlage der Angestellten mit beitragen können.

B. Maßnahmen zur Behebung der besonderen Notlage der älteren Angestellten.

1. Maßnahmen zum Zwecke des Erhalts und Erwerbs einer Stellung.

Die Notstandsmaßnahmen, die wir im letzten Teile besprochen haben, sind geeignet oder wenigstens sollten sie dazu angetan sein, allen Angestellten wirtschaftliche Förderung zu

bringen. Die besondere Notlage der älteren Angestellten, deren Erkenntnis sich wohl niemand verschließen kann, erheischt auch besondere Berücksichtigung bei einer Veranschlagung gebotener Hilfsmaßnahmen. Solche Hilfsmaßnahmen können auf der Grundlage der bestehenden Gesetze oder unter Abänderung derselben bezw. auch Neuschaffung eingesetzt werden; teils sind sie darauf abgestellt, Arbeit zu beschaffen oder noch vorhandene zu erhalten, teils wollen sie die soziale Not durch wirksame Wirtschaftshilfe lindern.

a) Fortbildung und Umstellung.

Auch für den älteren Angestellten ist diejenige Hilfe die best geeignete, und wohl auch meist begehrte, die ihm ein neues Arbeitsfeld schaffen bezw. den Erhalt sicherer stellen kann. Eine solche Zwecksetzung haben die Maßnahmen der Berufsfortbildung, der Berufschulung bezw. Umstellung. Über den allgemeinen Wert einer laufenden Berufsfortbildung wurde bereits an anderer Stelle geschrieben. Hier handelt es sich um deren spezielle Bedeutung für die älteren Angestellten. Es ist nicht schwer zu erkennen, daß die Maßnahmen der Berufsfortbildung in erster Linie den jüngeren Berufsgruppen zugute kommen können, deren Lernbegierde und Auffassungsvermögen für berufsarbeitliche Neuerungen in den meisten Fällen größer sind. Hauptsächlich wird es darauf ankommen, die alternden Angestellten vornehmlich im Wege guter Fachlektüre mit arbeitstechnischen und berufsorganisatorischen Neuerungen rechtzeitig vertraut zu halten. Die wiederholten Versuche der Angestelltenverbände insbesondere, auch die alternden Angestellten in stärkerem Maße zur Teilnahme an Fortbildungskursen zu bewegen, zeitigten gerade nicht günstige Ergebnisse. Lediglich Konversationsabende über schwierige Fachgebiete (wie z. B. Buchhaltung, Steuerwesen, Betriebskontrolle) fanden gerade bei älteren Angestellten erhöhtes Interesse, das rein äußerlich schon durch den regelmäßigen Besuch der angesetzten Abende zum Ausdruck kommt. [55]) Auch die Regierungsdenkschrift stellt fest, daß der Besuch von Lehrgängen für die älteren Angestellten weniger in Frage kommt als für die jüngeren. [56]) Selbstverständlich sieht jedermann ein, daß eine gute Berufsfortbildung immer

55) Siehe hierüber vor allem G. D. A.-Jahresbericht 1927, S. 300.
56) Vgl. Regierungsdenschrift, S. 22; ähnlich D. H. V.-Rechenschaftsbericht 1928, S. 158.

nur nützen und wohl niemals schaden kann, doch ist sie als Hilfsmaßnahme kaum dazu angetan, die Wettbewerbsfähigkeit des älteren stellenlosen Angestellten für die Konkurrenz mit dem jüngeren Berufskollegen wirksam zu erhöhen. Ähnlich dürfte es sich mit den Umschulungsmaßnahmen verhalten, die eher eine Hilfe für jüngere als für ältere Angestellte darstellen. Die Regierungsdenkschrift [57]) schreibt hierüber: „Eine größere Anzahl erwerbsloser Angestellter, insbesondere die älteren, wird innerhalb des eigenen Berufs kaum wieder Arbeitsmöglichkeiten finden, sodaß es dringend notwendig erscheint, eine Umleitung dieser Erwerbslosen in aufnahmefähige Berufe soweit es irgend möglich zu fördern." Gewiß mag auch schon einmal in Einzelfällen eine Umschulung älterer stellenloser Angestellter zweckmäßig sein; die Bedarfsfälle werden vereinzelt bleiben. Systematische Umschulungsmaßnahmen zur Unterstützung dieser Notleidenden nicht nur für den einzelnen Bedarfsfall, sondern schlechthin für den Arbeitsmarkt zu organisieren, kommt mit Rücksicht auf die geringe Erfolgchance bei der durchweg allgemein gedrückten Arbeitsmarktlage nicht in Frage, zumal es sich um Umschulung der Berufsveteranen nicht etwa oder nur selten in gehobenere Stellungen, sondern meist zur sozial-wirtschaftlich niederen Berufsschicht handelt. So erscheint es leicht begreiflich, daß Umschulungsmöglichkeiten für die älteren Angestellten nur vereinzelt gegeben sind und letztere nur bei konkreten Bedarfsfällen für die Umschulung Interesse aufbringen können. Ebenfalls eine Arbeitsmarktregulierung durch Verminderung des Arbeitskraftangebotes bezwecken all die Maßnahmen, die eine Umstellung der älteren stellenlosen Angestellten durch vorteilhafte Darlehensgewährung veranlassen wollen. In erster Linie sollten die Umstellungskredite den stellenlosen älteren Angestellten die latente Chance geben, bei günstiger Gelegenheit zur wirtschaftlichen Selbständigkeit zu gelangen. Mit der Durchführung dieser Maßnahmen wurde die Kreditgemeinschaft gemeinnütziger Selbsthilfeorganisationen in Berlin betraut. Über den Wert dieser Maßnahmen herrscht keine Einstimmigkeit. So meint der G. D. A. [58]): „als ein besonderer Erfolg des G. D. A. verdient die Bereitstellung von Mitteln zur Darlehnsgewährung an ältere stellenlose Angestellte hervorgehoben zu werden, durch die zahlreiche ältere Kollegen bereits in den Stand gesetzt worden sind, sich eine neue Existenz zu schaffen." Die gegenteilige Ansicht vertritt der Z. D. A. [59]): „Wir haben von allem Anfang

57) Vgl. Regierungsdenkschrift S. 56.
58) Vgl. G. D. A.-Jahresbericht 1928, S. 25.
59) Z. D. A.-Geschäftsbericht 1928, S. 26 ff.

an darauf hingewiesen, daß auf diesem Wege (nämlich der Darlehensgewährung) die Not der älteren Angestellten nicht wirksam bekämpft werden kann. Die Praxis der Kreditgemeinschaft gemeinnütziger Selbsthilfeorganisationen hat das in ausreichendem Maße bewiesen. Das Ganze hat nur zu einer weiteren Verbitterung der älteren Angestellten beigetragen." Könnten die Auffassungen weiter auseinandergehen? Dort Erfolgsfreude, hier ausgesprochene Stimmungsdepression! Beide Organisationen scheinen ihre Ansicht auf Grund einseitig günstiger bezw. ungünstiger Berichte einzelner Mitglieder getroffen zu haben, die mit wechselndem Erfolg die Dahrlehensfreude der Kreditgemeinschaft in Anspruch genommen haben. Das Gros der Angestellten dürfte sich wohl auch tatsächlich von einer Selbständigmachung wenig versprechen, da erstens die Darlehen nur bei Gewährleistung gewisser Sicherheiten gegeben werden können, zweitens jedoch vor allem die Übernahme des Geschäftsrisikos bei der herrschenden ungünstigen Konstellation der Wirtschaft die meisten vom Beschreiten dieses waghalsigen Ausweges abhalten wird. Nicht zu verkennen ist der Vorteil, daß dem stellenlosen Angestellten durch die Kreditbereitschaft der gemeinnützigen Selbsthilfeorganisation die Chance gegeben ist, eine sich ihm bietende günstige Gelegenheit zur Übernahme eines Geschäftes oder einer Vertretung u. ä. ausnutzen zu können. Allerdings ist dann auch dringend erforderlich, daß dieser Vorteil der Institution nicht durch die Schwerfälligkeit des Geschäftsapparates eintretenden Falls wieder zunichte gemacht wird.

b. Kündigungsschutz und Abkehrgeld.

Eine recht einfache Hilfe für die älteren Angestellten scheinen auf den ersten Blick die Kündigungsschutzmaßnahmen zu sein, welche die Kündigung von Angestellten vor allem durch Verlängerung der Kündigungsfristen erschweren. Erst durch ihre Wirkungen werden sie kompliziert und als geeignete Hilfsmaßnahmen in Frage gestellt. Zunächst werden durch die Kündigungsschutzmaßnahmen etwa nicht alle Unternehmungen einheitlich belastet, sondern vorwiegend diejenigen, die eine größere Anzahl älterer Angestellter beschäftigt haben bezw. ihre Angestellten in längerem Dienstverhältnis behalten. Der Personalpolitik der Unternehmung wird nicht nur dadurch eine gewisse Beweglichkeit genommen, daß ihr die Kündigung gewisser Angestelltengruppen ohne Rücksicht auf Beschäftigungsart und Tüchtigkeit erschwert wird, sondern sie kann

auch leicht zu offensichtlichen Ungerechtigkeiten führen, indem die jüngeren Angestellten zweifellos einseitig und ohne gerechtfertigten Grund benachteiligt werden. Denn im Falle wirtschaftlicher oder betriebstechnischer Notwendigkeit zur Angestelltenkündigung ist der Unternehmer zur Entlassung seiner jüngeren, weil gesetzlich ungeschützten [60]) Angestellten genötigt. Eine einseitige Begünstigung älterer Angestellter zu Ungunsten der jüngeren ohne elastische Berücksichtigung der Tüchtigkeit des Einzelnen und der personell verschieden verpflichteten und belasteten Betriebsarten bleibt schlechthin ungerechtfertigt. Dies gilt vor allem für das Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9. Juli 1926, nach dem der verstärkte Kündigungsschutz alle den Angestellten zugute kommt, die nach Vollendung des 25. Lebensjahres 5 und mehr Jahre bei einem Arbeitgeber tätig waren; der Kündigungsschutz staffelt sich nach der Beschäftigungsdauer bis zu einem Höchstschutz von 6 Monaten nach 12 Dienstjahren. Frühestens kann also ein 30jähriger Angestellter in den Genuß dieser Schutzmaßnahme kommen. Durch die primitive Ausgestaltung des Gesetzes müssen sich gewisse Härten sowohl gegenüber den jüngeren Angestellten als auch gegenüber einzelnen Unternehmungen immer wieder ausprägen. Selbst die günstige Wirkung des Kündigungsschutzgesetzes für seine Schutzbefohlenen, die älteren Angestellten selbst, ist infolge der Möglichkeit von erlaubten Gegenmaßnahmen durch die Praxis durchaus nicht gewährleistet. Dadurch sinkt der Wert jeder Maßnahme außerordentlich. Die anfängliche gewiß auch propagandistisch gewürzten Lobeshymnen bestimmter Kreise[61]) verstummten gar bald mehr und mehr. Die Erkenntnis der geringwertigen Auswirkung des Gesetzes kommt den Befürwortern wie Beteiligten. „Der Arbeitsmarktpolitiker ist geneigt, zuzugeben, daß das Gesetz einen fühlbaren Einfluß auf eine Besserung der kaufmännischen Arbeitsmarktlage nicht bringen wird." [62]) Das Gesetz scheint dazu geeignet, die Einstellung von älteren Angestellten infolge der erhöhten Kündigungsfristen zu erschweren und auch die Neigung vieler Arbeitgeber zu verstärken, sich jeder neuen Belastung durch vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses zu entziehen. [63]) Gute Wir-

60) Im Verhältnis zu den älteren Angestellten.
61) So vor allem: D. H. V.-Rechenschaftsbericht 1926, S. 258 und G. D. A.-Jahresbericht 1926, S. 256.
62) Vgl. Wagner in „Arbeit und Beruf" 1926, S. 578.
63) Vgl. Bericht über die Mitgliederversammlung des Arbeitgeberverbandes des Hamburger Großhandes am 10. 1. 1928 in „Die deutsche Arbeitgeberzeitung" vom 15. 1. 1928.

kungen kann der Kündigungsschutz erst durch eine Verbundenheit mit der Beschäftigungsverpflichtung für ältere Angestellte haben, auf die wir noch näher zurückkommen werden.

Ähnliche Bedenken, wie gegen den Kündigungsschutz, kann man auch gegen die Einführung der Verpflichtung zur Zahlung eines Abkehrgeldes an entlassene Angestellte erheben. Nur nicht in gleich verstärktem Ausmaße. Allerdings spielt da die Höhe des Abkehrgeldes die ausschlaggebende Rolle. Das Abkehrgeld darf nicht so hoch sein, daß es so sehr für das Unternehmen fühlbar wird, daß der Unternehmer in seiner personalpolitischen Dispositionsfähigkeit wesentlich gehemmt wird. Das Abkehrgeld soll ja nicht so sehr den Angestellten vor einer Kündigung schützen, als ihm vielmehr den Stellungswechsel bezw. -verlust leichter machen. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Zahlung eines Abkehrgeldes an die Berufsveteranen besteht bisher noch nicht. Bei einer Einführung müßten die Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Gehalt für die Bestimmung der Höhe des Abkehrgeldes maßgeblich sein.

c. Melde- und Beschäftigungspflicht.

Während die Kündigungsschutzmaßnahmen den Erhalt einer Stellung zum Ziele haben, wollen die Maßnahmen der Melde- und Einstellungspflicht den älteren stellenlosen Angestellten den Erwerb einer Stelle erleichtern. Diese Maßnahmen gehören in die Sphäre der staatlichen Sozialpolitik. Sie finden ihre Rechtfertigung dadurch, daß sie die einzige Möglichkeit zu bieten scheinen, ältere stellenlose Angestellte wieder in den Wirtschaftsprozeß einzugliedern, deren sozialer Notstand ohne die Hilfe des staatlichen Eingriffs kaum eine Hoffnung auf eine baldige Besserung aufkommen läßt. Ob und in welchem Ausmaße die Einführung der einzelnen Hilfsmaßnahmen geboten oder ratsam erscheint, muß eine kritische Betrachtung lehren. Durch die Einführung der gesetzlichen Meldepflicht soll der Unternehmer unter Androhung einer Strafe gezwungen werden, den Arbeitsnachweisen jede freie oder freiwerdende Arbeitsstelle anzumelden. Der Hauptvorteil dieser Maßnahme besteht darin, daß durch sie bei den Arbeitsnachweisen das „sichtbare" Stellenangebot deutlicher hervortreten soll, dadurch der Überblick über den Arbeitsmarkt verbessert und dem Arbeitsnachweis ein erhöhter Einfluß auf die Stellenbesetzung möglich gemacht wird. Die Meldepflicht an und für sich bietet gewiß nur eine begrenzte Möglichkeit, die Aussichten der Ar-

beitsuchenden zu verbessern; ihre Grenze findet sie an dem effektiven Bedarf. Im Zusammenhang jedoch mit anderen Zwangsmaßnahmen, wie vor allem der Beschäftigungspflicht für ältere Angestellte, erhält diese Maßnahme eine wesentlich größere Bedeutung, da sie Voraussetzung fast aller Hilfsaktionen ist, die auf eine Wiedereinstellung älterer Angestellter hinzielen. Durch die Einführung der Meldepflicht würde der gesamten Arbeitsmarktpolitik erst die eigentliche Grundlage gegeben, von der aus erst eine erfolgreiche Präventiv- und Repressivpolitik vor allem im Wege einer gediegenen Berufsberatung und Arbeitsvermittlung betrieben werden könnte. „Wenn auf der anderen Seite die Arbeitgeber die Meldepflicht bisher zumeist abgelehnt haben, weil sie in ihr eine Rückkehr zur Zwangsbewirtschaftung des Arbeitsmarktes sahen, so wird man hierin mehr eine gefühlsmäßige als durch die Sache gebotene Haltung erblicken müssen.“ [64]) Man sollte meinen, bei der herrschenden, überaus kritischen Notlage auf dem Arbeitsmarkt vor allem der älteren Angestellten dürfte der geringe Zwang an der anderseitigen großen Not gemessen wirklich tragbar sein.

Etwas anders liegen die Dinge schon hinsichtlich der Frage, ob eine gesetzliche Einführung des Benutzungszwanges, d. h. der Verpflichtung des Unternehmers, offene Stellen nur durch den Arbeitsnachweis zu besetzen, unter den obwaltenden Verhältnissen geboten erscheint. Durch diese Maßnahme würde der Gesetzgeber tatsächlich ernstlich in die ureigensten Tätigkeitsbezirke des Unternehmers eingreifen, die freie Wahl seiner Arbeitskräfte ganz wesentlich beschränken. Daher würde es zweifellos zu weit gehen, den Benutzungszwang zu Gunsten der gesamten Angestelltenschaft einzuführen. Bei einer bestehenden Beschäftigungsverpflichtung der Betriebe für eine gewisse Anzahl älterer Angestellter ist die Einführung des Benutzungszwanges für diese Gruppe wünschenswert, weil nur so neben der Leistungsfähigkeit auch der Tüchtigkeit und dem individuellen sozialen Notstand Rechnung getragen werden kann, der auch eine unterschiedliche Berücksichtigung nach Dauer und Größe der Not verlangt.

Die gesetzliche Durchführung der Melde- und Benutzungspflicht, die bisher nicht erfolgt ist, ist lediglich von relativem Wert; sie gewährleistet nur den Erfolg derjenigen Zwangsmaßnahmen, die allein den zahlreichen stellenlosen Angestellten wieder die Möglichkeit einer Anstellung eröffnen könnten, der gesetzlichen Verpflichtung der Unternehmer zur

64) Regierungsdenkschrift S. 14.

Einstellung und Beschäftigung von Angehörigen dieser von der Erwerbslosigkeit besonders hart betroffenen Angestelltengruppe. Ihrer Einführung stellen sich große Schwierigkeiten entgegen, die sich vor allem aus der effektiv geringen Beschäftigungsmöglichkeit älterer Kräfte und der herrschenden Rechtsauffassung von der Freiheit des Abschlusses von Arbeitsverträgen ergeben. Letzte Beziehung des Rechts ist jedoch der Mensch selbst. Daher darf der in normalen Zeiten wichtige Grundsatz der Vertragsfreiheit auf dem Arbeitsmarkt nicht von so unwandelbarer Strenge sein, daß er nicht auch Einschränkungen unter außerordentlichen Verhältnissen erfahren könnte. Diese sind in der unbefriedigenden Verteilung der Arbeitsgelegenheit für die älteren Angestellten vorhanden, die dieser Altersgruppe soziales Elend und dem ganzen Beruf einen Krisenzustand einbrachten. Jedoch bleibt immer wieder zu betonen, daß durch die Einführung der Beschäftigungspflicht nicht eine Vermehrung offener Stellen bewerkstelligt werden kann, sondern also nur eine anders geartete Besetzung derselben. Die Beschäftigungsverpflichtung will die Wiedereinstellung älterer Aegestellter fördern, und noch angestellte vor der Entlassung ihres Alters wegen weitgehend schützen. Da aber für die älteren Angestellten neue Stellen in der Wirtschaft nicht durch diese Maßnahme geschaffen werden können, macht die Verpflichtung der Unternehmer zu ihrer Beschäftigung es notwendig, daß für sie innerhalb der Unternehmung Platz gemacht wird. Mit Recht betont die Regierungsdenkschrift [65]), daß das in der Regel mit bedenklichen Härten für die jüngeren Angestellten verbunden sein wird, die ihre Stellen aufgeben müssen und in ihren Zukunftsaussichten und Aufstiegsmöglichkeiten gehemmt werden. In den meisten Fällen wäre also mit der Ausrottung des einen Übels die Neuschaffung eines anderen verknüpft. Das ist nicht der Sinn einer gerechten sozialen Reform; daher muß die Ausgestaltung der Beschäftigungsverpflichtung auf diesen Umstand sorgfältig Acht haben. Für abwegig ist die Ansicht der Denkschrift [66]) zu halten, daß die Beschäftigungsverpflichtung dem Grundsatz der Einstellung nach Eignung zuwiderlaufe. Die Unternehmungen, die ältere Angestellte beschäftigen müssen, laufen keineswegs Gefahr, daß ihnen zwangsweise und willkürlich Arbeitskräfte zugewiesen werden, denen die berufliche Eignung fehlt. Der Unternehmer kann in voller Freiheit wählen, sodaß er aus dem reichen Angebot des Arbeitsmarktes bei gutem Willen leicht

65) Vgl. Regierungsdenkschrift S. 19.

66) Vgl. Regierungsdenkschrift S. 19.

geeignete Kräfte finden wird. Wenn trotzdem mit der Beschäftigungsverpflichtung zu Gunsten der älteren Angestellten auch ein Einstellungszwang verbunden sein muß, so kommt dieser nur den Unternehmern gegenüber zur Wirkung, welche die Erfüllung der Beschäftigungsverpflichtung verweigern. Eine notwendige Voraussetzung von Beschäftigungsverpflichtung und Einstellungszwang ist die Einführung der Meldepflicht, die hier ihre Bestimmung zu erfüllen hat. Wenn der Unternehmer bereits die gesetzlich festgelegte Anzahl älterer Angestellter beschäftigt, so birgt diese Maßnahme für ihn keinerlei Nachteile mehr; ganz im Gegenteil gewährt ihm das Gesetz einen gewissen wirtschaftlichen Schutz, indem es auch seine Konkurrenten zwingt, das gesetzlich festgelegte Mindestmaß sozialer Personalpolitik zu erfüllen. So wird gleichzeitig dem Einwand, die geringere Leistungsfähigkeit der älteren Angestellten drücke die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmung, wirksam gesteuert, wodurch auch in betriebsökonomischer Hinsicht bei der großen Erfahrung und Arbeitsfreudigkeit wie -Zuverläsigkeit der Wiedereingestellten ein beträchtlicher Nachteil für die Unternehmungen sich kaum herausstellen wird. Das Verhältnis zwischen der Größe des sozialen Schadens auf der einen Seite und der Größe und Bedeutung des wirtschaftlichen Erfolgs auf der anderen Seite, weist der Rentabilitätssucht der einzelnen Unternehmungen ihre Grenzen, die im Interese einer bestmöglichen Förderung des Allgemeinwohls innerhalb der Volkswirtschaft festgesetzt sind.

Die Festlegung der gesetzlichen Vorschriften betr. die Verpflichtung der Unternehmer zur Beschäftigung älterer Angestellter ist nicht unter dem Gesichtspunkt vorzunehmen, wie verschafft man möglichst vielen älteren Angestellten Beschäftigung, sondern, wie kann man es weitgehend vermeiden, durch die Einführung dieser Schutzmaßnahmen den beteiligten und mitinteressierten Kreisen des Berufsstandes und der Wirtschaft unverhältnismäßige Nachteile zuzufügen. Unter Berücksichtigung dieser Forderung scheint der Vorschlag der Regierungsdenkschrift besonders zweckmäßig und den Verhältnissen angepaßt, dessen Gestalt die folgende ist[67]):

1.) Die Beschäftigungsverpflichtung soll sich auf alle Betriebe und Verwaltungen erstrecken, die mindestens 5 Angestellte (§ 1 des Angestelltenversicherungsgesetzes) beschäftigen. Sie sollen verpflichtet sein, auf je 5 Angestellte einen älteren Angestellten (vgl. 2) einzustellen;

2.) Die Beschäftigungsverpflichtung soll die Angestellten aller Berufsgruppen erfassen, die das 40. Lebensjahr überschritten haben, mindestens 10 Jahre in ihrem Beruf tätig und mindestens 3 Monate erwerbslos sind;

67) Vgl. Regierungsdenkschrift S. 18.

3.) Die Durchführung soll den Landesarbeitsämtern obliegen, die das Recht zur Zwangseinstellung erhalten, falls ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nachkommt. Außerdem sind regelmäßig Geldstrafen vorgesehen.

d. Reform der tariflichen Gehaltsregelung.

Eine Reformmaßnahme zum Schutze der älteren Angestellten gibt es, für deren Einführung sich nicht etwa besonders die beruflichen Vertretungen derselben, sondern mit auffallender Vorliebe die Unternehmer und ihre Verbände einsetzen; es ist die Reform der tariflichen Gehaltsregelung. „Der gegenwärtige Aufbau der Tarifverträge, der im allgemeinen für den Angestellten automatisch mit zunehmendem Alter das Recht auf ein höheres Gehalt verbindet, bildet in vielen Fällen ein nicht zu unterschätzendes Hindernis für die Einstellung älterer Angestellter.“ [68]) Tatsächlich können sich die vielfach sehr schematischen tariflichen Regelungen zum Zwecke einer allgemeinen Gehaltssteigerung mit zunehmendem Alter sehr unsozial auswirken, wenn der tarifliche Zwang zur Höherbezahlung der älteren Arbeitskräfte die Arbeitgeber maßgeblich verleitet, auf deren Beschäftigung über das unbedingt erforderliche Maß hinaus zu verzichten; in diesem Falle kann die so gestaltete tarifliche Gehaltsregelung geeignet sein, die Arbeitsmarktposition der älteren Angestellten zu verschlechtern. Das ist aber unter den obwaltenden kritischen Marktverhältnissen unbedingt zu vermeiden. Der Ausweg steht in einer elastischeren Ausgestaltung der tariflichen Gehaltsregelung und einer verstärkten Betonung des Leistungsprinzips im Tarifvertrag offen. Der Verwirklichung des Leistungstarifs, wie er oft von Arbeitgeberseite gewünscht wird, der alle Regelung dem Primat der Leistung unterordnen und die sozial- und berufspolitisch bedeutsamen Merkmale des Alters und der Familie (soziale Zulagen!) ohne besondere Berücksichtigung lassen will, stehen im Prinzip grundsätzlich Bedenken allgemeiner Natur entgegen, nach denen eine Bevorrechtung der Älteren mit der längeren Dauer der Berufs- oder gar Betriebszugehörigkeit doch schon am Platze ist. Gleichwohl erfordert das Prinzip der Lei-

68) „Die Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten“. Schrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. 1929, Seite 10.

stungsbezahlung eine noch besser durchgeführte Verfeinerung des Gruppenaufbaus im Tarifvertrage, als sie bisher gepflegt wurde. Dabei steht die Forderung nach einer Vermehrung der Tätigkeitsgruppen und einem weiteren Ausbau der Tätigkeitsmerkmale, die der Wertung nach individueller Leistung verbesserte Möglichkeiten schaffen, im Vordergrund einer Reform der bisherigen Tarifvertragspolitik; auf diese Weise würde der tariflichen Gehaltsregelung mehr und mehr der schematische Charakter zu nehmen und der Arbeitgeberschaft bei der Gehaltseinstufung ihrer Angestellten ein weit größerer Spielraum zu gewähren sein. Einer derartigen Reform scheint auch ein Teil der Angestelltenverbände, so vor allem der D. H. V. und K. K. V., aber auch der G. D. A. seit Jahr und Tag durchaus nicht abgeneigt gegenüber zu stehen. [69])

2. Die soziale Fürsorge für älteren Angestellte.

Die bestmögliche Ausnützung aller verfügbaren Hilfsmaßnahmen zum Zwecke des Erhalts oder Wiedererwerbs einer Anstellung für ältere Angestellte kann nur eine beschränkte Linderung der großen Not bewirken. Wohlberechtigte Rücksichten auf deren vielseitigen sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen, die eine Benachteiligung anderer Volksteile zur Gefahr haben, ziehen ihrer Anwendung bestimmte recht enge Grenzen. Es bleibt daher noch das Postulat bestehen, das Hilfe für alle jene Berufsveteranen fordert, die arbeitslos frühzeitig aus dem Wirtschaftsprozeß ausgeschlossen sind, deren Wiedereingliederung nur in seltenen Fällen erfolgen kann. Zu deren Unterstützung ist die wirtschaftliche Nothilfe aufzubieten, die als soziale Altersfürsorge einzurichten ist.

a. Die Institution der Zuschußkasse für ältere Angestellte.

Durch die Institution einer sozialen Zuschußkasse für ältere Angestellte soll diesen für die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit neben den übrigen Unterstützungsbezügen ein zusätzlicher Wirtschaftsbeitrag geleistet werden, wodurch ihrer wirtschaftlichen Not weitmöglichst gesteuert werden soll. Auf Grund dieser Zweckbestimmung wird die soziale Zuschußkasse zur ergänzenden Arbeitslosen-Hilfskasse. Um Bedeutung und Wert

69) Vgl. hierüber die Ausführungen der Jahresberichte über Tarifvertragspolitik.

der Zuschußkasse als Hilfsmaßnahme für die älteren Angestellten noch wesentlich zu erhöhen, kann man ihren Aufgabenkreis in zweierlei Hinsicht noch erweitern. Und zwar erstens zur Sicherung des Sozialloh ns und zweitens zur Sicherung einer angemessenen Altersrente. Als Institution zur Sicherung eines sozialen Lohns ist die Zuschußkasse geeignet, den tariflichen Reformbestrebungen im Zusammenhang mit den Lösungsversuchen des Problems der älteren Angestellten eine gesunde Aufbaubasis zu geben. Die Aufgabe, die bisher der Tarifvertrag durch gewisse Garantie eines sozialen Lohns erfüllt hat, müßte den Zuschußkassen zufallen, die den älteren und verheirateten Angestellten laufende Gehaltszuschüsse zu leisten hätten. So könnte erreicht werden, daß dem einzelnen Unternehmer durch die Beschäftigung älterer Angestellter keine besondere durch das Alter bedingte finanzielle Belastung auferlegt würde und derjenige Arbeitgeber, der wesentlich mehr ältere Kräfte als sein Konkurrent beschäftigt, in seiner Konkurrenzfähigkeit dadurch nicht benachteiligt würde. Gleichzeitig könnte der immer wieder nicht ohne Recht betonte Einwand von Unternehmerseite entkräftet werden, daß gerade durch die stärkere finanzielle Belastung in der jetzigen Form die Wiederaufnahme der älteren Angestellten in die Produktion sehr erheblich erschwert werde. [70])

In Erfüllung ihrer dritten Aufgabe soll die Zuschußkasse für ältere Angestellte diesen eine angemessene Altersrente gewährleisten, die ihnen in Verbindung mit der Versicherungsrente der Angestelltenversicherung ein früheres Ausscheiden aus dem Wirtschaftsprozeß möglich bezw. erträglicher machen soll. In dieser Beziehung steht sie in notwendigem Zusammenhang mit den Maßnahmen der Standesverjüngung [71]), die durch frühere Herausnahme der älteren Angestellten aus dem Produktionsprozeß den jüngeren Kräften ein größeres Tätigkeitsfeld einräumen und so das Arbeitslosenheer in seinem Bestand verringern will. Wer bei Erreichung der Altersgrenze nicht auf seine Stellung verzichten will, geht des Anspruchs auf die Altersrente der Zuschußkasse für immer verlustig.

In dieser dreifachen Zweckbestimmung der Zuschußkasse für ältere Angestellte als Arbeitslosen-, Soziallohn- und Pensionskasse erhält diese Hilfsmaßnahme ihre grundsätzliche Bedeutung als ein Versuch zur Lösung des Problems der älteren Angestellten. Sie könnte bei ihrer Verwirklichung der Kritik nur so lange standhalten, als die Arbeitslosigkeit der Ange-

70) So „Die „Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten". Schrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 1929, S. 11.

71) Vgl. S. 96 ff. dieser Abhandlung.

stellten strukturellen Charakter hat; sie hat als Notlösung so lange Berechtigung, als gewissen Berufsschichten — vornehmlich aus Gründen unpersönlicher Natur — der Zugang zur Arbeit versperrt ist.

b. Die Organisation der Zuschußkasse für ältere Angestellte nach berufsständischem, wirtschaftlichem oder staatlichem Prinzip.

Was nun die Organisation und den Ausbau der Zuschußkasse für ältere Angestellte betrifft, so soll darüber nur noch einiges Grundsätzliche gesagt sein. Keineswegs kann es sich hier darum handeln, das Projekt nach seiner versicherungstechnischen Seite hin vollkommen durch zu konstruieren. Von eminenter Bedeutung für die Organisation der Zuschußkasse ist die Klärung der Fragen nach dem Träger der Versicherung — denn als solche ist sie zu charakterisieren — und der Art und Weise der Aufbringung der Beiträge. In dieser Hinsicht ist der Aufbau der Zuschußkasse nach berufsständischem, wirtschaftlichem und staatlichem Prinzip denkbar.

Bei berufsständischer Orientierung des Aufbaus kommen in erster Linie die Angestelltenverbände als Versicherungsträger in Betracht. Sie haben sich bereits freiwillig und selbständig als Träger und Verwalter von Hilfskassen (Stellenlosenkassen, Hinterbliebenengeld, Altershilfe, Widerstandskasse, Stiftungen usw.) bewährt. Da es sich bei unserer Institution um die Unterstützung von Berufsangehörigen handelt, scheint die berufsständische Vertretung als Träger sozusagen prädestiniert. Und doch spricht manch gewichtiger Grund dagegen. Vor allem die Tatsache der Vielheit von Verbänden und die Existenz vieler nicht gewerkschaftlich organisierter Berufsangehöriger. Die Vielheit der Angestelltenverbände würde eine unzweckmäßige Zersplitterung in der Organisation zur Folge haben; außerdem müßte für die nicht gewerkschaftlich organisierten Angestellten eine nichtberufsständische Kasse errichtet werden. Ferner wäre die Gemeinschaft der Versicherungsnehmer durch das Kriterium der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft unsachgemäß geeint und gebunden. Weitere Schwierigkeiten ergeben sich hier bei bezw. durch die Feststellungsnotwendigkeit der Beitragsverpflichtungen. Es entspricht dem herrschenden Sozialversicherungsgedanken, wenn auch bei der Mittelaufbringung der Zuschußkasse analog der Regelung bei der Angestelltenversicherung Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen zur Beitragszahlung verpflichtet werden. Und zwar müßte auch hier der jugendliche Angestellte in der Gewißheit des eigenen Alterns sofort schon zur Beitragsleistung herangezogen werden, um eine gesunde Fondsbildung zu gewährleisten. Zweifellos würde nun aber der Unternehmer als wirtschaftlicher Gegenspieler der Berufsorganisation in gewisse Konflikte kommen bei der Erwägung, seinen Beitragszuschuß (50 %) an den Angestelltenverband abzuführen, dem der gewerkschaftliche Kampfcharakter wesenhaft ist. Die verschiedensten Umstände lassen also eine berufsständische Organisation der Zuschußkasse für ältere Angestellte als ungeeignet und nicht zweckmäßig erscheinen.

Demgegenüber kann eine berufliche Organisation der Zuschußkasse ohne Bindung an die Angestelltenverbände manchen Vorteil für sich buchen. Für diesen Fall wäre die Zuschußkasse durch den Tarifvertrag zu vereinbaren. Träger müßte eine zu schaffende Tarifvertragsgemeinschaft sein, deren Aufbau Arbeitgebern wie Arbeitnehmern eine Vertretung in Verwaltungs- und Aufsichtsrat sicherstellt. Durch die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags einschließlich der Satzung der Zuschußkasse kann der Versichertenkreis zudem noch in wünschenswerter Weise erweitert werden. Diese Art der Organisation hat auch bereits schon ihre praktische Verwirklichung gefunden. So konnte im Tarifvertrag der Tarifvertragsgemeinschaft deutscher Apotheker in der Fassung vom 6./18. März 1929 eine Zuschußkasse statuiert werden, deren satzungsmäßiger Ausbau in einem besonderen Teil des Tarifvertrags „Satzung der Zuschußkasse der Tarifvertragsgemeinschaft deutscher Apotheker (Z. K.)“ [72]) bei ähnlicher Konstituierung in anderen Tarifverträgen als Vorbild dienen kann.

Neben der Organisation der Zuschußkasse als „Berufskasse“ liegt auch eine solche als „Wirtschaftskasse“ im Bereich der Möglichkeit. Als Träger der Zuschußkasse, die nach wirtschaftlichem Prinzip organisiert wäre, käme vor allem das Wirtschaftskartell in Frage, dem infolge der geduldeten Privilegierung auch ein höheres Maß von Pflichten auferlegt werden könnte. Jede kartellierte Unternehmung müßte für jeden ihrer Angestellten einen Monatsbetrag in einem von dem Kartell und den Angestellten desselben paritätisch zu verwaltenden Fonds abführen, aus dem auf Grund eines zu genehmigenden Statuts Zuschüsse für ältere Angestellte nach dem bereits dargelegten

72) Berlin 1929, Selbstverlag des deutschen Apothekervereins.

Modus zu gewähren wären. Durch eine Errichtung der Zuschußkasse als „Wirtschaftskasse" würde in erster Linie nicht mehr die Berufs-, sondern die Wirtschaftszugehörigkeit als Organisationsbasis maßgeblich sein; sinngemäß würde damit die Zuschußkasse aus einer Versicherung gegen die „Berufsgefahr" vornehmlich zu einer solchen gegen die „Wirtschaftsgefahren"; sie bezweckt einen Risikoausgleich innerhalb des Kartells zugunsten letzten Endes der im Kartell am längsten tätigen Angestellten. Ein großer Nachteil des Projekts „Wirtschaftskasse zugunsten der älteren Angestellten" besteht in der Gefahr allzu großer Zersplitterung durch die Vielheit der Kartelle und in der Existenz nicht kartellierter Unternehmungen.

Eine weitere Organisationsform der Zuschußkasse für ältere Angestellte ist die der „Staatskasse". Sie erreicht mit dem größten Versichertenkreis den größtmöglichen Risikoausgleich. Bei ihr kann die Gefahrengemeinschaft durch die Angestellten und ihre Arbeitgeber als geschlossen gelten; insofern wäre sie eine Organisation der Selbsthilfe. Sie würde zur Staatshilfe, wenn sie im wesentlichen nicht mehr durch die Beiträge der Angestellten und ihrer Arbeitgeber, sondern aus allgemeinen Steuermitteln finanziert würde. Diese Art der Organisation müßte Platz greifen, wenn ein allgemeiner Abbau der Sozialversicherung im Haartz'schen Sinne erfolgen würde; die Unterstützung der physisch und wirtschaftlich Schwachen müßte dem Staate zufallen, der die große berechtigte aber auch dann verpflichtete Notgemeinschaft ist. Bei dem gegenwärtigen Status der deutschen Sozialversicherung ist eine Organisation der Zuschußkasse auf der Grundlage der Selbsthilfe mit staatlicher Konzentration zweifellos die zweckmäßigste. Sie wäre der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung oder noch besser der besonderen Abteilung für Angestellte, deren Errichtung wir einer Reform der Arbeitslosenversicherung zum Ziele steckten, mit notwendig selbständiger Verwaltung anzugliedern. So lange eine solche Organisation der Zuschußkasse für ältere Angestellte nicht erreichbar ist, dürfte ihr beruflicher Aufbau mit der Tarifvertragsgemeinschaft als Versicherungsträger die vorläufig praktischste Lösung der Organisationsfrage sein.

Literaturverzeichnis.

I. Monographien.

Adler, G., Die Sozialreform und der Kaufmannsstand. München 1891.

Albrecht, G., Die sozialen Klassen. Leipzig 1926.

Albrecht, G., Grundfragen der Sozialversicherung. Berlin 1929.

Baum, G., Das Recht der Angestellten. Berlin 1927.

Berger, E., Arbeitsmarktpolitik. Berlin 1926.

Brentano, L., Die Arbeiterversicherung gemäß der heutigen Wirtschaftsordnung. Leipzig 1879.

Briefs, G., Bevölkerungsbewegung und Arbeitsmarktentwicklung. In: „Strukturwandlungen in der deutschen Volkswirtschaft". Berlin.

Briefs, G., Eine Analyse der strukturellen Arbeitslosigkeit. In: „Magazin der Wirtschaft", 1927, Nr. 38.

Bücher, K., Die Arbeiterfrage im Kaufmannsstande. Berlin 1883.

Dierkes, J., Die Organisation des Arbeitsmarktes. Breslau 1929.

Friedrich, O., Die Berufsberatung für kaufmännische Berufe. Berlin 1926.

Frucht, F., Die Ausbildung der kaufmännischen Lehrlinge unter besonderer Berücksichtigung kaufmännischer Lehrlingsprüfungen. Berlin 1920.

Funk, W., Die Lage der kaufmännischen Angestellten im deutschen Bankgewerbe. Dissertation, Gießen 1927.

Graack, E., Die Arbeitsvermittlung in Deutschland. Stuttgart 1926.

Haartz, G., Irrwege der deutschen Sozialpolitik und der Weg zur sozialen Freiheit. Berlin 1929.

Herkner, H., Die Arbeiterfrage. 1. u. 2. Bd., Berlin 1916 u. 1921.

Horneffer, E., Frevel am Volk. Leipzig 1930.

Heyde, L., Abriß der Sozialpolitik. Leipzig 1922.

Jülich, H., Öffentlicher Arbeitsnachweis und Wirtschaft. Stuttgart 1927.

Kaufmann, E., Der Arbeitsnachweis und die Angestellten. Berlin 1922.

Kumpmann, K., Die Arbeitslosigkeit und ihre Bekämpfung. Tübingen 1920.

Kumpmann, K., Arbeitslosigkeit und Arbeitslosenversicherung. Im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Aufl., 1. Bd., Jena 1923.

Kunze, O., Schutz der älteren Angestellten. Bd. 1 der Untersuchungen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik der Gegenwart, herausgegeben von G. Jahn. Berlin 1929.

Lang, L., Rationalisierung der Sozialversicherung. Stuttgart 1929.

Lederer, E., Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung. Tübingen 1912.

Lederer, E., Die sozialen Organisationen. Leipzig und Berlin 1922.

Malachowski, W., Recht auf Arbeit und Arbeitspflicht. Jena 1922.

Manes, J., Der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit durch Stabilisierung der Wirtschaft. Dissertation, Gießen 1925.

Mleineck, C., Die Frau im Handelsgewerbe. Leipzig 1921.

Mombert, P., Einführung in das Studium der Konjunktur. Leipzig 1925.

Mombert, P., Ökonomie der Arbeitskraft. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 108.

Mombert, P., Soziale und wirtschaftliche Anschauungen in Deutschland. Leipzig 1928.
Mombert, P., Wirtschaft und Arbeitsmarkt. In: „Wirtschaftsdienst", 1926, Heft 41.
Oberfascher, L., Die Struktur der Arbeitslosigkeit. In: „Wirtschaftsdienst". 1929. Heft 10.
Rauecker, B., Rationalisierung und Sozialpolitik. Berlin 1926.
Rawicz, E., Die deutsche Sozialpolitik im Spiegel der Statistik, M.-Gladbach 1929.
Schanz, G. v., Zur Frage der Arbeitslosenversicherung, Berlin 1897.
Schepp, J., Die Probleme der neuesten Angestelltenbewegung, Dissertation, Köln 1923.
Schnaas, H., Der Arbeitsmarkt der Angestellten und die Arbeitsmarktpolitik der Angestelltenorganisationen, unter besonderer Berücksichtigung der Nachkriegszeit, Heft VII der „Fragen des Arbeitsmarktes", Münster 1929.
Siemsen, A., Beruf und Erziehung, Berlin 1926.
Soddemann, A., Die Reform des kaufmännischen Arbeitsnachweises, Leipzig 1926.
Suhr, O., Die Angestellten in der Wirtschaft. „Afa", Berlin 1928.
Tröltsch, E., Das Problem der Arbeitslosigkeit, Marburg 1907.
Wagemann, E., Konjunkturlehre, Berlin 1928.
Weigert, M., Die Handlungsgehilfenfrage, Berlin 1911.
Wiedwald, R., Das kaufmännische Lehrlingswesen und seine Reform, Berlin 1927.
Witzleben, W., Der Tarifvertrag für die Angestellten der Berliner Metallindustrie unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung und Bedeutung von Tarifverträgen für Angestellte, Berlin 1926.
Wolff, H., Die konjunkturelle Betrachtung des Arbeitsmarktes, in: „Soziale Praxis", 1928, Heft 26.
Woytinsky, W., Der deutsche Arbeitsmarkt, Berlin 1930.
Zwiedineck-Südenhorst, O. v., Beiträge zur Erklärung der strukturellen Arbeitslosigkeit, in: „Vierteljahrshefte zur Konjunkturforschung, 2. Jahrgang, Heft I, Berlin 1927.

II. Literatur der Angestellten-Organisationen:

1. Deutschnationaler Handlungsgehilfen-Verband (D. H. V.).

Archiv für kaufmännische Sozialpolitik.
Der Kaufmann in Wirtschaft und Recht.
Der kaufmännische Stellenmarkt.
Deutsche Handelswacht.
Rechenschaftsberichte der letzten Jahre.
Schriften des Verbandes, insbesondere 2. Schriftenreihe:
Nr. 4: Tarifvertragspolitik und Arbeitsgemeinschaft, 1925;
Nr. 7: Die Stellenlosigkeit der Kaufmannsgehilfen, 1925;
Nr. 9: Die Notwendigkeit der Berufsauslese und die praktische Durchführung der kaufmännischen Gehilfenprüfung, 1926;
Nr. 11: Die Sozialpolitik der deutschen Kaufmannsgehilfen, 1926;
Nr. 14: Der Haushalt der Kaufmannsgehilfen, 1927.

2. Gewerkschaftsbund der Angestellten (G. D. A.).

G. D. A.-Jahresberichte der letzten Jahre.
G. D. A.-Jahrbuch für deutsche Angestellte, 1926.
G. D. A.-Zeitschrift des Gewerkschaftsbundes der Angestellten.

Materialblätter für Wirtschafts- und Sozialpolitik.
Schriften des Verbandes, insbesondere Schriftenreihe:
Nr. 25: Die Not der älteren Angestellten, 1925;
Nr. 29: Die wirtschaftliche Lage des deutschen Angestellten, 1926.
Nr. 35: Deutscher Angestelltentag, Hamburg 1926, 1926;
Nr. 38: Kaufmännische Gehilfenprüfungen?, 1927.

3. Verband katholischer kaufmännischer Vereinigungen Deutschlands (K. K. V.).

Merkuria, Zeitschrift des K. K. V.
Schriften des Verbandes, insbesondere:
Denkschrift betreffend kaufmännischer Berufsschulen, 1927;
Denkschrift zur Erwerbslosigkeit, insbesondere zur Notlage der älteren Angestellten, 1926;
Die junge Bereitschaft, 1927;
Die wichtigsten Verbandstagsbeschlüsse und Entschließungen des Verbandes K. K. V. seit 1918, 1926.

4. Zentralverband der Angestellten (Z. D. A.).

Afa-Bundeszeitung.
Der freie Angestellte.
Geschäftsberichte der letzten Jahre.
Z. D. A.-Zeitschrift des Zentralverbandes der Angestellten.
Wirtschaft und Wissen.
Angestellte und Arbeiter, Berlin 1928.

5. Bund der technischen Angestellten und Beamten (Butab).

Deutsche Technikerzeitung mit den Beilagen:
Bildung und Unterricht;
Sozialwirtschaftliche Rundschau;
Schriften des Bundes, insbesondere
Heft: 28, Verstärkter Kündigungsschutz der Angestellten mit längerer Beschäftigungsdauer (von A. Lenz).

6. Deutscher Werkmeister-Verband.

Deutsche Werkmeisterzeitung.
Der Werkmeister im Tarifvertrag, Düsseldorf 1926.

III. Zeitschriften und sonstige amtliche und halbamtliche Publikationen:

Arbeit und Beruf, Berlin.
Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, Tübingen.
Der Arbeitgeber, Berlin.
Der öffentliche Arbeitsnachweis, Stuttgart
Deutsche Sozialpolitik 1918—1928. Erinnerungsschrift des Reichsarbeitsministeriums, Berlin 1929.
Die deutsche Arbeitgeberzeitung, Berlin.

Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Jena.
Jahresberichte der Gewerbe- und Handelsaufsicht.
Magazin der Wirtschaft, eine Wochenschrift.
Mitteilungen der Industrie- und Handelskammern.
Reichsarbeitsblatt, nebst Sonderhefte, Berlin.
Reichsarbeitsmarktanzeiger, insbesondere Beilage: Die Arbeitsmarktlage für Angestellte, Berlin.
Reichstagsdrucksachen III., 1924/27, Nr. 3852: Denkschrift über die Lage der älteren Angestellten (Regierungsdenkschrift).
Ruhr und Rhein, Wirtschaftszeitung.
Schriften des Vereins für Sozialpolitik, insbesondere Bd. 172, Verhandlungen des Vereins für Sozialpolitik in Wien 1926.
Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich.
Soziale Praxis, Jena.
Vierteljahrshefte zur Konjunkturforschung, Berlin.
Vierteljahrshefte zur Statistik des Deutschen Reichs, Berlin.
Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände: Die Arbeitsmarktlage der älteren Angestellten, April 1929.
Wirtschaftsdienst, Hamburg.
Wirtschaft und Statistik, Berlin.

Lebenslauf.

Am 14. August 1906 wurde ich als Sohn des Gastwirts und Metzgers Karl Geisler und seiner Ehefrau Elise, geb. Hörter (†), in Büdingen im Westerwald geboren, besuchte von 1912—1916 die Volksschule dortselbst und von Ostern 1916 ab das staatliche humanistische Gymnasium zu Hadamar im Westerwald, das ich im Februar 1925 nach gut bestandener Reifeprüfung verließ. S. S. 1925 und W. S. 1925/26 studierte ich an der Universität Frankfurt Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Im S. S. 1926 war ich an der Universität Würzburg als Student der Staatswissenschaften immatrikuliert, um dann im W. S. 1926/27 wieder an die Universität Frankfurt zurückzukehren, deren Student ich nunmehr bis zum S. S. 1928 war. Am 21. Mai 1928 bestand ich nach sechssemestrigem Studium die Diplomprüfung für Volkswirte mit der Note gut (2). Am 20. September 1928 nahm ich eine Stellung bei der Maschinenfabrik Wilhelm Stöhr in Offenbach (M.) an, die ich am 31. Oktober 1929 wieder aufgab, um mein Studium an der Hessischen Ludwigs-Universität zu Gießen mit dem Ziele der Promotion wieder aufzunehmen. An der Universität Gießen war ich im W. S. 1929/30 und im S. S. 1930 immatrikuliert. Bereits vor Beginn des W. S. 1929/30 trat ich mit Herrn Prof. Dr. Paul Mombert über die Dissertation in schriftliche Beziehung. Die mündliche Doktorprüfung (Dr. rer. pol.) bestand ich am 28. Juni 1930 mit der Note gut.

Herrn Prof. Dr. Paul Mombert sage ich für wertvolle Anregungen und die bereitwillige Förderung meiner Arbeit meinen verbindlichsten Dank.

Mit Wirkung vom 2. März 1931 wurde ich für das Zentralbüro der Aktiengesellschaft für Zellstoff- und Papierfabrikation in Aschaffenburg engagiert.

Meine Hochschullehrer waren die Herren: Arndt, Bleicher, Degenfeld, Gerloff, Giese, Grünberg, Günther, Hellauer, Kalveram, Lenz, Lewald, Mombert, Oppenheimer, v. Schanz, Schmidt, Sinzheimer, Strupp, Voigt, Zizek.

Walter Geisler.

Anlage I.

Wirtschaftsabteilungen	Zahl der Angestellten und Beamten		
	männlich	weiblich	insgesamt
A. Land- und Forstwirtschaft:	149 825	11 952	161 777
B. Industrie- und Handwerk:	1 116 630	335 205	1 451 835
C. Handel und Verkehr:	1 538 840	681 978	2 220 818
D. Verwaltung, Heerwesen, fr. Berufe:	931 703	220 806	1 152 509
E. Gesundheitswesen usw.:	72 629	153 463	226 092
F. Ohne nähere Angaben:	26 819	39 924	60 743
A. bis F.:	3 836 446	1 437 328	5 273 774

Anlage I a.

Wirtschaftsabteilungen	Zahl der Angestellten		
	männlich	weiblich	insgesamt
A. Land- und Forstwirtschaft:	149 825	11 952	161 777
B. Industrie- und Handwerk:	1 116 630	335 205	1 451 835
C. Handel und Verkehr:	839 942	575 555	1 415 497
D. Verwaltung, Heerwesen, fr. Berufe:	44 746	35 386	80 132
A. bis D.:	2 151 143	958 098	3 109 241

Anlage II.

Wirtschaftsabteilungen	Technische Angestellte		Werkmeister u. Aufsichtspersonal		Kaufm. Angest. u. Büropersonal		Insgesamt
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut
A. Land- und Forstwirtschaft	123 292	76,2	20 520	12,7	17 985	11,1	161 777
B. Industrie- und Handwerk	228 845	15,8	297 997	20,5	924 993	63,7	1 451 835
C. Handel und Verkehr	21 641	—	10 787	0,8	1383 069	97,7	1 415 497
D. Verwaltung, Heerwesen, fr. Berufe	—	—	—	—	80 132	100,0	80 132
A bis D	373 778	12	329 304	10,6	2 406 159	77,4	3 109 241

Anlage III.

Zahl der verfügbaren Arbeitsuchenden 1926 bis 1929.

Am Ende des Monats	1926		1927		1928		1929	
	Arbeiter	Angest.	Arbeiter	Angest.	Arbeiter	Angest.	Arbeiter	Angest.
Januar:	2 300 237	195 020	2 278 809	257 500	1 832 277	179 935	2 788 393	201 506
Februar:	2 333 210	215 794	2 185 657	248 954	1 752 070	181 250	3 015 455	214 416
März:	2 288 011	232 383	1 681 761	237 757	1 490 907	182 214	2 451 852	219 500
April:	2 118 799	254 827	1 417 296	225 831	1 203 249	183 265	1 725 324	225 752
Mai:	2 087 445	260 243	1 152 189	210 229	1 069 228	179 667	1 383 094	219 903
Juni:	2 075 270	262 693	996 316	196 283	1 029 576	176 429	1 281 954	212 564
Juli:	1 981 526	269 959	855 853	185 099	983 339	171 296	1 264 054	202 832
August:	1 878 143	268 913	769 405	175 779	988 703	173 297	1 260 179	216 128
September:	1 735 519	265 062	695 781	171 586	982 999	174 497	1 306 300	220 902
Oktober:	1 658 189	261 721	713 620	170 561	1 125 149	179 691	1 529 040	231 613
November:	1 751 729	255 464	1 089 156	165 993	1 579 151	183 401	1 862 897	238 013
Dezember:	2 133 876	256 153	1 756 112	169 900	2 358 822	186 432	2 689 551	245 247

Anlage IV.

H. U. E. = Hauptunterstützungsempfänger.
A. L. V. = Arbeitslosenversicherung.
K. U. = Krisenunterstützung.

Zeitpunkt:	H. U. E. in der A. L. V.		H. U. E. in der K. U.		H. U. E. in der A. L. V. u K. U. zusammen	Angest. in A. L. V. u. K. U.	Von 100 H. U. E. sind Angest.	Von 100 Angest. sind H. U. E.
	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angest.				
1927			(bereits bei den					
Januar:	1 774 344	130 807	H. U. E. i. d. ALV.)		1 905 151	130 807	6,9	4,2
Februar:	1 701 198	132 985			1 843 183	132 985	7,3	4,3
März:	1 016 803	96 351	194 798	22 876	1 330 828	119 227	9,0	3,8
April:	785 801	88 626	203 016	22 266	1 103 709	114 892	10,4	3,7
Mai:	578 726	76 358	182 401	26 652	864 137	103 019	11,9	3,3
Juni:	478 131	65 021	166 987	25 922	736 052	90 943	12,3	2,9
Juli:	391 518	61 126	141 453	25 850	619 947	86 976	14,0	2,8
August:	344 522	58 429	120 599	24 615	548 165	83 044	15,1	2,7
September:	298 736	56 138	98 163	23 820	476 857	79 958	16,8	2,6
Oktober:	285 954	55 049	91 023	24 144	456 170	79 193	17,4	2,6
November:	544 231	54 212	119 058	24 742	742 243	78 954	10,6	2,5
Dezember:	1 122 655	58 549	181 812	27 749	1 390 765	86 298	6,3	2,8
1928								
Januar:	1 246 411	65 446	183 946	29 857	1 525 660	95 303	6,2	3,1
Februar:	1 162 747	66 379	181 853	30 414	1 441 393	96 793	6,7	3,1
März:	937 676	62 947	163 448	30 845	1 194 916	93 792	7,8	3,0
April:	662 403	62 948	128 540	31 731	885 622	94 679	10,7	3,0
Mai:	568 311	59 886	99 661	31 540	761 919	91 426	12,0	2,9
Juni:	548 404	56 689	81 910	29 983	716 986	86 672	12,1	2,8
Juli:	513 627	51 727	56 012	24 740	646 106	76 467	11,8	2,5
August:	523 811	51 024	53 902	25 786	654 523	76 810	11,7	2,5
September:	525 584	50 116	57 033	28 288	661 021	78 404	11,9	2,5
Oktober:	614 915	54 236	62 384	29 661	761 196	83 897	11,0	2,7
November:	968 030	57 850	74 917	30 777	1 131 574	88 627	7,8	2,8
Dezember:	1 647 472	59 945	92 665	31 282	1 831 364	92 227	5,0	2,9
1929								
Januar:	—	—	110 991	33 623	—	—	—	—
Februar:	1 445 929	71 722	125 862	35 533	1 679 046	107 255	6,4	3,4
März:	1 414 688	72 637	153 388	39 090	1 679 803	111 727	6,6	3,6
April:	1 050 563	76 620	156 645	41 628	1 325 456	118 248	8,9	3,8
Mai:	736 691	71 982	161 524	41 772	1 011 969	113 754	11,2	3,7
Juni:	654 364	70 691	165 009	42 385	932 449	113 076	12,1	3,7
Juli:	639 048	72 300	121 679	31 585	864 612	103 885	12,0	3,3
August:	653 560	73 250	124 025	33 581	884 396	106 831	12,0	3,4
September:	678 291	71 455	128 487	34 572	912 805	106 027	11,6	3,4
Oktober:	813 040	77 176	136 994	34 985	1 062 168	112 134	10,5	3,6
November:	1 124 015	77 798	151 487	35 606	1 388 906	113 404	8,2	3,7
Dezember:	1 698 962	78 808	172 637	38 055	1 988 462	116 863	5,9	3,8

Anlage V.

H. U. E. = Hauptunterstützungsempfänger.
A. L. V. = Arbeitslosenversicherung.
K. U. = Krisenunterstützung.

Zeitpunkt:	Von den H. U. E. der ALV. u. KU. waren		Von 100 Arbeitern sind H.U.E	Von 100 Angestellt. sind H U.E.	Auf 100 unterstützte Arbeiter entfallen unterst. Angest.
	Arbeiter	Angestellte			
1927					
Ende März:	1 211 601	119 227	7,6	3,8	9,9
Ende Juni:	645 109	90 934	4,0	2,9	14,1
Ende September:	396 899	79 958	2,5	2,6	20,1
Ende Dezember:	1 304 467	86 298	8,2	2,8	6,6
1928					
Ende März:	1 101 124	93 792	7,0	3,0	8,5
Ende Juni:	630 314	86 672	4,0	2,8	13,7
Ende September:	582 617	78 404	3,7	2,5	13,5
Ende Dezember:	1 740 137	92 227	11,0	2,9	5,4
1929					
Ende März:	1 568 076	111 727	9,9	3,6	7,1
Ende Juni:	819 373	113 076	5,2	3,7	13,8
Ende September:	806 778	106 027	5,1	3,4	13,1
Ende Dezember:	1 871 599	116 863	11,8	3,8	6,1

Anlage VI. [1])

m. = männlich.
w. = weiblich.

Am Ende des Monats:	Es waren kaufmännische Angestellte verfügbar arbeitsuchend:									
	1925		1926		1927		1928		1929	
	m.	w.	m.	w.	m	w.	m	w.	m.	w.
Januar:	60 686	23 544	95 024	44 806	132 255	59 755	94 060	39 645	100 748	47 843
Februar:	57 882	22 311	103 197	52 715	128 048	57 272	94 879	42 285	102 648	52 514
März:	56 175	23 180	113 190	55 861	123 971	54 962	93 964	42 298	105 978	55 365
April:	55 538	23 559	125 165	61 375	117 226	52 416	95 839	43 061	109 233	60 231
Mai:	54 841	23 125	128 234	63 959	110 441	48 682	95 371	41 343	108 771	58 302
Juni:	52 448	19 303	131 601	64 220	105 638	44 335	93 252	40 955	106 488	56 004
Juli:	53 210	19 926	135 451	63 884	100 627	41 601	92 137	39 806	109 355	44 229
August:	53 189	19 926	134 561	64 838	94 715	40 205	92 687	40 002	108 901	56 871
September:	56 218	23 515	132 591	65 055	91 841	40 240	91 965	40 746	109 148	60 270
Oktober:	60 651	27 134	131 798	63 523	91 245	39 611	93 596	42 219	114 098	61 569
November:	68 025	30 717	139 997	58 997	89 597	36 578	95 356	41 557	117 117	61 594
Dezember:	78 945	34 315	131 653	57 803	91 389	35 728	97 173	40 971	120 170	61 050

[1]) Die Tabelle ist zusammengestellt nach den Berichten des Reichsarbeitsmarktanzeigers.

Anlage VI a.

Am Ende des Monats	Zunahme der verfügb. arbeitsuch. kaufm. Angestellten gegenüber 1925 in Prozent:							
	1926		1927		1928		1929	
	m.	w.	m.	w.	m.	w.	m.	w.
März:	88,7	123	106,6	119	56,6	69	76,6	121
Juni:	119	157	76	77,3	55,6	63,8	77,5	124
September:	121	160	53	61	53	62,9	81,9	141
Dezember:	119,6	131	52	43	62	63,9	100,2	144,2

Anlage VII. [1])

Inanspruchnahme und Vermittlungstätigkeit der Arbeitsnachweise in den Jahren 1927 und 1928.

Berufsgruppe:		Arbeitsgesuche:		Offene Stellen:		Vermittlungen:			
						1927		1928	
		1927	1928	1927	1928	insges.	(Aushilfe)	insges	(Aushilfe)
Kaufmänn. Angest	m.:	357 06[illegible]	336 815	102 759	106 910	76 521	(10 104	80 067	(15 960
	w.:	219 586	223 213	119 604	126 540	85 520	(16 993)	88 770	(18 933)
Büro-Angest.	m.:	72 729	63 907	33 243	29 090	30 128	(6 195	26 646	(7 944)
	w.:	61 378	58 851	53 449	54 229	36 440	(9 167)	36 760	(8 115)
Techn. Angest.	m.:	76 327	76 474	19 026	19 196	14 356	(1 278)	14 348	(1 178)
	w.:	894	1 555	293	857	187	(9)	547	(47)
Alle Berufe	m.:	9 472 341	10 247 015	5 131 933	5 268 240	4 803 107	(1 615 262)	4 956 647	(1 733 867)
	w.:	3 070 202	3 454 480	2 273 866	2 458 567	1 865 347	(499 212)	1 988 198	(583 826)

[1]) Die Tabelle ist zusammengestellt nach Berichten des Reichsarbeitsmarktanzeigers.

Anlage VIII. [1])

Am Ende des Monats:	Es waren Büroangestellte verfügbar arbeitsuchend:									
	1925		1926		1927		1928		1929	
	m.	w.	m.	w.	m.	w.	m.	w.	m.	w.
Januar:	14 387	6 480	18 205	10 983	22 216	11 930	16 984	6 844	16 380	8 068
Februar:	13 907	5 882	19 145	11 656	21 974	11 359	17 288	7 262	16 629	8 281
März:	13 115	5 978	19 459	12 102	21 067	10 742	16 522	7 367	16 393	8 844
April:	12 496	5 567	21 302	12 883	20 176	10 215	16 008	7 306	16 720	9 304
Mai:	11 664	5 271	21 252	12 561	19 055	9 265	15 753	7 027	16 015	8 545
Juni:	10 735	4 778	21 591	12 590	17 735	7 767	15 438	6 489	15 914	8 030
Juli:	10 899	4 358	21 632	12 712	16 748	6 795	14 968	5 782	16 087	7 451
August:	10 241	4 749	21 871	12 639	16 232	6 774	14 914	6 174	15 742	7 816
September:	10 828	5 514	21 444	12 654	15 997	6 674	15 113	7 033	15 575	8 656
Oktober:	11 312	6 599	21 564	12 175	15 827	6 937	15 096	7 811	16 047	9 746
November:	12 828	7 338	21 667	11 825	16 142	6 877	15 489	8 126	16 071	10 449
Dezember:	15 203	8 200	22 312	11 816	16 082	6 746	15 777	7 901	16 349	10 657

m. = männlich.
w. = weiblich.

[1]) Die Tabelle ist zusammengestellt nach den Berichten des Reichsarbeitsmarktanzeigers.

Anlage VIII a.

Am Ende des Monats:	Zunahme der verfügb. arbeitsuch. Büroangestellten gegenüber 1925 in Prozent:							
	1926		1927		1928		1929	
	m.	w.	m.	w.	m.	w.	m.	w.
März:	69,2	120,0	83,2	95,3	44,6	33,9	42,5	60,8
Juni:	87,7	129,0	54,2	41,2	34,3	17,9	38,4	46,0
September:	86,4	130,0	39,1	21,3	31,4	27,8	35,4	57,4
Dezember:	92,0	114,8	39,8	22,6	37,2	43,5	42,2	93,8

Anlage IX a.

Am Ende des Monats	Zunahme der verfügbaren arbeitssuchenden technischen Angestellten gegenüber 1925 in %:									
	1926		1927		1928		1929			
	m.	w.	m.	w.	m.	w.	m.	w.		
März	215,4	227,0	167,4	293,0	121,3	314,3	224,7	542,8		
Juni	223,5	381,4	106,0	191,4	100,0	314,0	157,0	501,4		
September	230,0	355,9	66,8	124,3	93,8	348,5	167,4	640,0		
Dezember	223,2	300,0	97,2	241,4	142,0	475,7	264,1	772,8		

m. = männlich.
w. = weiblich.

Anlage IX. [1])

Am Ende des Monats	Es waren technische Angestellte verfügbar arbeitsuchend:													
	1925		1926		1927		1928		1929					
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w				
Januar:	12 142	73	25 850	152	31 069	275	22 491	268	28 041	397				
Februar:	11 228	78	28 852	229	30 028	273	22 487	301	33 911	433				
März:	10 247	70	31 542	229	26 740	275	22 128	290	32 470	450				
April:	10 110	67	33 827	275	25 542	256	20 824	278	29 769	495				
Mai:	9 268	42	33 927	310	22 493	235	19 880	285	27 813	457				
Juni:	8 606	49	32 354	337	20 604	204	20 006	289	25 707	421				
Juli:	7 655	57	35 575	341	19 159	169	19 209	332	26 302	408				
August:	8 163	47	34 676	328	17 709	144	19 590	294	26 362	436				
September:	9 198	66	32 999	319	16 677	157	19 379	314	26 735	518				
Oktober:	11 174	80	32 350	311	16 692	249	20 600	369	29 578	575				
November:	13 931	97	31 682	296	16 525	244	22 481	392	31 811	611				
Dezember:	18 117	112	32 289	280	19 716	239	24 207	403	36 410	611				

[1]) Die Tabelle ist nach den Berichten des Reichsarbeitsmarktanzeigers zusammengestellt.

Anlage X.

Die Stellenlosigkeit der Angestellten nach der Dauer in %.

Die Dauer der Stellenlosigkeit:	nach der Erhebung vom 16. 6. 1925			nach der Erhebung vom 2. 7. 1926		
	m.	w.	zus.	m.	w.	zus.
unter 1 Monat:	15,1	18,8	15,6	13,93	17,33	14,94
1 bis unter 2 Monate:	7,0	9,8	7,6	12,46	14,38	13,03
2 „ „ 3 „ :	6,2	8,1	6,6	13,91	15,94	14,51
3 „ „ 4 „ :	9,6	9,4	9,5	15,34	12,99	14,64
4 „ „ 5 „ :	3,6	4,4	3,7	10,56	11,33	10,79
5 „ „ 6 „ :	3,2	3,8	3,3	10,37	10,84	10,51
6 „ „ 9 „ :	11,1	10,2	10,9	18,76	14,27	17,43
9 „ „ 12 „ :	11,9	9,2	11,4	4,32	2,59	3,81
über ein Jahr:	(32,3)	(31,1)	(31,4)	0,35	0,31	0,34
1 bis unter 1½ Jahre:	18,6	14,3	17,8	—	—	—
1½ „ „ 2 „ :	8,2	6,9	8,0	—	—	—
2 „ „ 3 „ :	2,9	2,5	2,8	—	—	—
3 „ „ 4 „ :	0,8	0,7	0,8	—	—	—
4 „ „ 5 „ :	0,4	0,3	0,4	—	—	—
5 Jahre und darüber:	0,8	0,8	0,8	—	—	—
ohne Angabe:	0,6	1,6	0,8	—	—	—
Zusammen:	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,00
Die mittlere Dauer in Monaten:	10	9	10	4	4	4

Anlage XI.

A. L. V. = Arbeitslosenversicherung.
K. U. = Krisenunterstützung.

Im letzten Jahre vor der Arbeitslosenwerdung haben K. U. erhalten:	Zahl der Hauptunterstützungsempfänger										sämtliche Berufsgruppen	
	Kaufmänn. Angest.		Büro-Angest.		Technisch. Angest.							
	abs.	%	abs	%	abs.	%					abs.	%
zusammen:	1812	4,4	327	5,3	309	2,7					50 927	3,3
Bis 13 Wochen:	835	2,0	137	2,2	157	1,4					23 734	1,5
Von 13—26 Wochen:	726	1,8	137	2,2	119	1,0					23 431	1,5
26 Wochen:	113	0,3	16	0,3	15	0,1					2 437	0,2
Ueber 26—39 Wochen:	132	0,5	36	0,6	16	0,2					1 280	0,1
Ueber 39 Wochen:	6	—	1	—	2	—					45	—

Die Inanspruchnahme	Durchschnittliche Dauer in Wochen											
der A. L. V.:	11,3			11,6			11,2				11,3	
der K. U.:	14,4			15,4			12,3				13,6	

Anlage XII.[1])

+ Zunahme.
− Abnahme.

Die Zu- bzw. Abnahme der Angestellten und Arbeiterschaft von 1907 bis 1925 in %:

Wirtschaftsabteilung:	Angestellte			Arbeiter		
	m.	w.	zus.	m.	w.	zus.
Landwirtschaft:	+ 111,1	− 16,7	+ 89,6	− 7,0	− 13,1	− 9,6
Industrie u. Handwerk:	+ 91,1	+ 427,5	+ 129,6	+ 25,9	+ 47,6	+ 29,7
Handel und Verkehr	+ 58,8	+ 174,9	+ 82,5	+ 66,5	+ 47,4	+ 62,8
Zusammen:	+ 74,0	+ 219,6	+ 98,2	+ 22,8	+ 20,5	+ 22,3

[1]) Zusammengestellt nach „Wirtschaft und Statistik", 1927, Nr. 10.

Anlage XI a.

Berufsgruppe	Von 100 Hauptunterstützungsempfängern konnte das Arbeitsschicksal vor dem Stichtag der Erhebung mindestens Monate zurückverfolgt werden (in %)						
	6	12	18	24	30	36	42	48
Kaufm. Angestellte	100	92,1	71,5	55,7	44,6	39,1	33,8	27,6
Büroangestellte	100	91,5	70,7	54,5	43,3	37,4	32,4	26,5
Technische Angestellte	100	91,9	64,2	50,3	34,1	29,4	25,8	22,4
Sämtliche Berufe	100	89,8	61,0	45,2	28,2	23,4	19,7	15,6

This book is due two weeks from the last date stamped below, and if not returned at or before that time a fine of five cents a day will be incurred.

COLUMBIA UNIVERSITY LIBRARIES
0048526444

331.8 G277

33231

~~09308628~~

JUL 6 1932

END OF
TITLE